

L'officina

dei numeri

CONGEDO FACOLTATIVO PER IL PADRE NON PIU' IN VIGORE PER EVENTI ACCADUTI NEL 2017

LAVORO DOMESTICO E VI- DEOSORVEGLIANZA: LE REGOLE DELL'INL

CERTIFICATO DI LEGISLA- ZIONE APPLICABILE (MODELLO A1)

METALMECCANICI: LE NOVITA' DEL RINNOVO CONTRATTUALE

CONGEDO FACOLTATIVO PER IL PA- DRE NON PIU' IN VIGORE PER EVEN- TI ACCADUTI NEL 2017

Il congedo facoltativo per i padri non è stato prorogato per l'anno 2017 e non potrà essere fruito dal lavoratore, né indennizzato dall'INPS, a meno che l'**evento parto/adozione/affidamento si sia verificato entro il 31 dicembre 2016**; in questo senso si è pronunciato l'INPS con il messaggio 1581 del 10.4 u.s.

Pertanto, il padre lavoratore potrà fruire, entro il **31.5.2017**, dei 2 giorni di congedo facoltativo **solo nel caso in cui la nascita o l'adozione sia avvenuta entro il 31.12.2016**.

Il congedo facoltativo del lavoratore padre – che può essere richiesto entro 5 mesi dalla nascita/adozione del figlio/a - è indennizzato, come quello obbligatorio, dall'INPS nella misura del 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato e dà diritto all'accredito figurativo dei contributi. Il congedo facoltativo torna ad essere fruibile dal 2018, ma solo per una giornata.

LAVORO DOMESTICO E VIDEOSOR- VEGLIANZA: LE REGOLE DELL'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con nota prot. 23317 del 19.12.2016 ha dettato le regole per la videosorveglianza nelle abitazioni private nelle quali siano presenti dei collaboratori familiari. In particolare, nella circolare si afferma come il rapporto di lavoro domestico abbia, tradizionalmente, una propria disciplina specifica, che si distingue dal tradizionale rap-

lavoro in ... **breve**

circolare informativa 2/2017 – 18.4.2017

Studio Associato Picchio e Gorretta

Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858

e-mail: info@picgor.it

sito web: www.picgor.it

porto di lavoro subordinato per via della natura del datore di lavoro, della tipologia e del luogo in cui viene resa la prestazione.

Si intende per "lavoro domestico" **solo** l'attività lavorativa prestata **esclusivamente** per le **necessità della vita familiare** del datore di lavoro (art. 1 legge 339/1958) che ha per oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico diretti al funzionamento della vita familiare. Stante la particolare accezione, si deve ritenere che, ai soli fini della circolare in materia di videosorveglianza, siano escluse le attività di natura domestica prestata a favore di convivenze religiose, militari o civili (ad es. collegi, ecc.).

La circolare precisa che "... il rapporto di lavoro domestico è sottratto alla tutela dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) poiché in questo caso il datore di lavoro è un soggetto privato non organizzato in forma di impresa...", salvo poi precisare che alcune norme dello statuto (ad es. l'art. 8 in merito al divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori) si applichino comunque.

La disapplicazione delle norme dello Statuto dei lavoratori comporta che non si applichi ai lavoratori domestici l'art. 4 in materia di autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza; ciò non esclude, comunque, che il **datore di lavoro dovrà comunque rispettare il D.Lgs. 196/2003 e dovrà preventivamente richiedere il consenso e rilasciare l'informativa** contenente le finalità e le modalità di trattamento dei dati personali (immagini) del lavoratore domestico e dovrà altresì rispettare tutte le prescrizioni e i limiti imposti dalla norma citata in materia (ad es. in materia di durata, necessariamente ridotta, di conservazione dei dati e successiva distruzione).

CERTIFICATO DI LEGISLAZIONE AP- PLICABILE (MODELLO A1)

L'INPS ha aggiornato e reso disponibili sul proprio sito i nuovi modelli per il rilascio del certificato di legislazione applicabile (A1), aggiornati con le novità in materia introdotte dai regolamenti CE 883/2004 e 987/2009. La modulistica è reperibile al seguente link:

<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?moduli=true&iidmodulo=6564&lingua=it&IdArea=6&sPathProv=%2FNUOVOportaleINPS%2Fdefault.aspx%3FsGenerico%3Da1%26iPrestazioni%3D95>

Il certificato deve essere richiesto, sulla base di quanto previsto dalla normativa comunitaria, **in tutti i casi in cui il lavoratore si rechi temporaneamente a lavorare in uno stato membro della UE diverso da quello di provenienza o nell'ipotesi di svolgimento contemporaneo dell'attività lavorativa in più stati membri**.

Il Regolamento della Comunità Europea 29.4.2004, n. 883/2004 dispone:

Titolo II Determinazione della legislazione applicabile

Articolo 11

Norme generali

1. Le persone alle quali si applica il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro. Tale legislazione è determinata a norma del presente titolo.

2. Ai fini dell'applicazione del presente titolo, le persone che ricevono una prestazione in denaro a motivo o in conseguenza di un'attività subordinata o di un'attività lavorativa autonoma sono considerate come se esercitassero tale attività. Ciò non si applica alle pensioni di invalidità, di vecchiaia o di reversibilità né alle rendite per infortunio sul lavoro, malattie professionali, né alle prestazioni in denaro per malattia che contemplano cure di durata illimitata.

3. Fatti salvi gli articoli da 12 a 16:

a) una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro;

.... *omissis*

Nel caso del lavoro subordinato, pertanto, si applicano le disposizioni normative dello Stato UE nel quale **effettuano la prestazione lavorativa**. Fanno eccezione a tale principio alcune specifiche fattispecie, tra le quali il distacco, disciplinato dall'art. 12 Reg. cit.

Articolo 12

Norme particolari

1. La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona distaccata.

2. La persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e che si reca a svolgere un'attività affine in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi.

Condizione essenziale per la validità del distacco è, quindi, la sua temporaneità (massimo di 24 mesi) e l'effettività dell'attività del datore di lavoro nello stato membro di provenienza (ciò per evitare che si costituiscono datori di lavoro "apparenti" in stati che abbiano discipline legislative più favorevoli e che occupino poi i propri dipendenti solo in altri stati con condizioni più gravose, introducendo fenomeni di *dumping* sociale e lavorativo), nonché la riconducibilità dell'attività materialmente svolta del lavoratore al lavoro svolto per conto del datore di lavoro distaccante.

Maggiori approfondimenti si possono trovare su:

https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/799decisione_A_2.pdf

Nel caso di distacco dei lavoratori subordinati è consentita solo la compilazione e l'invio on line tramite il cassetto previdenziale al quale il datore di lavoro può

accedere direttamente o tramite intermediario (ad es. consulente del lavoro).

Per inciso, si noti la semplicità dei collegamenti alle diverse pagine del sito INPS

METALMECCANICI: LE NOVITA' DEL RINNOVO CONTRATTUALE

L'accordo di rinnovo del CCNL dei metalmeccanici (aziende industriali) sono molteplici e di notevole portata, anche economica.

Assistenza sanitaria gratuita: da ottobre 2017 le aziende assicureranno ai lavoratori ed ai loro familiari (anche conviventi di fatto) e fatta salva espressa rinuncia degli stessi, l'assistenza sanitaria gratuita erogata dal fondo MetaSalute (costo azienda €uro 156,00= annui per dipendente)

Previdenza complementare: innalzamento dal 1,6% al 2% del contributo a carico azienda per i lavoratori iscritti al fondo di previdenza complementare Cometa

Welfare aziendale: dal 1.6.2017 le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di €uro 100,00=, elevato dal 1.6.2018 a €uro 150,00= e dal 1.6.2019 a €uro 200,00=, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Tali importi spettano per intero anche in caso di part-time.

Tali importi sono aggiuntivi rispetto ad eventuali altri strumenti di welfare previsti a livello aziendale.

Hanno diritto al welfare i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova e siano in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

Formazione continua: dal 1° gennaio 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 **non** è computabile ai fini del presente comma.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.