



Università degli Studi di Messina

Ai Direttori dei Dipartimenti
Ai Responsabili dei Centri
Ai Dirigenti
Ai Segretari amministrativi dei Dipartimenti
e dei Centri
A tutti i Responsabili di strutture

e, p.c. Al Magnifico Rettore
Al Collegio dei Revisori dei Conti

Oggetto: Disposizioni in materia di buoni pasto, di licenziamento disciplinare, di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e in materia di articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

La legge 22 maggio 2017 n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato - contiene due insiemi di norme, volte, da un lato, ad introdurre un sistema di interventi teso ad assicurare un rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale e, dall'altro, a sviluppare, all'interno dei rapporti di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, allo scopo di promuovere la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si segnala, in particolare:

Estensione della DIS-COLL. L'art. 7 della legge n. 81/2017 riconosce, a decorrere dal 1° luglio 2017, la DIS-COLL (prestazione di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione) agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data. A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori e gli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

Congedo parentale. L'art. 8 comma 4 della legge n. 81/2017 riconosce, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale, per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino, alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, non titolari di pensione e non iscritti ad

altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata.

Deducibilità delle spese di formazione. L'articolo 9 della legge n. 81/2017 rende integralmente deducibili ai fini Irpef dal reddito di lavoro autonomo, nel limite di 10.000 euro all'anno, le spese sostenute per l'iscrizione a master e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale, nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi.

Appalti pubblici. L'art. 12 della legge n. 81/2017 prevede che le amministrazioni pubbliche promuovano, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Maternità. L'articolo 13 della legge n. 81/2017 consente alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata (e non iscritte ad altre forme obbligatorie) di fruire del trattamento di maternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa. In particolare, la disposizione modifica l'articolo 64 del D.Lgs. 151/2001, il quale attualmente prevede che l'indennità di maternità spetta, nelle forme e modalità previste per le lavoratrici dipendenti (ossia con obbligo di astensione dal lavoro), anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie, e che alle stesse si applichi quanto previsto dall'articolo 59, c. 16, della L. 449/2007, secondo cui è dovuta una ulteriore aliquota contributiva pari allo 0,5 per cento per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione ai soggetti iscritti alla gestione separata INPS (e non iscritti ad altre forme obbligatorie) della tutela relativa alla maternità, agli assegni al nucleo familiare e alla malattia in caso di degenza ospedaliera.

L'art. 14 della legge n. 81/2017 prevede che la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non determinino l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

Lavoro agile (o “smart working”). L'art. 18 e successivi della legge n. 81/2017 prevedono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Le disposizioni si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali

rapporti. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con direttiva n. 3 dell'1 giugno 2017, ha emanato le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Le linee guida recano indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Le misure da adottare devono permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Decreto legislativo 20 luglio 2017 n.118. Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.

Licenziamento disciplinare. Il decreto legislativo 20 luglio 2017 n.118 reca modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di licenziamento disciplinare. Si modifica da quindici a venti giorni il termine per effettuare la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti in caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza e da centoventi a centocinquanta giorni il termine per l'esercizio della relativa azione di responsabilità. Si prevede, inoltre, la comunicazione all'Ispettorato per la funzione pubblica della avvenuta sospensione cautelare senza stipendio del dipendente per falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza.

Decreto del Ministero dello Sviluppo economico 7 giugno 2017 n.122. Regolamento recante disposizioni in materia di servizi sostitutivi di mensa, in attuazione dell'articolo 144, comma 5, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Buoni pasto. Con decreto del Ministero dello Sviluppo economico 7 giugno 2017 n.122 è stato emanato il Regolamento recante disposizioni in materia di servizi sostitutivi di mensa, in attuazione dell'articolo 144, comma 5, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. Il Regolamento individua gli esercizi presso i quali può essere erogato il servizio sostitutivo di mensa, le caratteristiche dei buoni pasto, il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione di buoni pasto e i titolari degli esercizi convenzionabili. Nell'art. 4 del regolamento si specifica che i buoni pasto:

- sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato un rapporto di collaborazione anche non subordinato;

- non sono cedibili a terzi né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare;

- sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale e per l'acquisto unicamente di alimentari e bevande.

Si allegano, per un maggiore approfondimento, i testi della legge 22 maggio 2017 n. 81, del decreto legislativo 20 luglio 2017 n.118, e del decreto del Ministero dello Sviluppo economico 7 giugno 2017 n.122.

IL DIRETTORE GENERALE
Prof. Francesco De Domenico