

INFORMA

IMPRESA

Terni Aprile 2003

RAPPORTI DI LAVORO



IN QUESTO NUMERO:

- * OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO
(L. 11/2/2003 n. 30 – Legge delega)
- * LEGGE COMUNITARIA 2002
Disciplina del lavoro notturno per gli apprendisti
- * INDENNITA' DI MATERNITA' LAVORATRICI
AUTONOME – NUOVI IMPORTI INPS
- * SENTENZA DELLA CASSAZIONE SU
PAGAMENTI IN “NERO” DI DIPENDENTI
- * ASSUNZIONI AGEVOLATE QUADRO
RIEPILOGATIVO
- * NUOVA DISCIPLINA IN MATERIA DI
INTERESSI MORATORI
- * LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)
inserto da conservare



**Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa**

Associazione Provinciale di Terni
05100 Terni - Via Filippo Turati, 16
Tel. (0744) 286795 - Fax (0744) 288355

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

(Legge 14 febbraio 2003, n. 30 – Legge delega)

La legge 14/02/2003, n. 30, delega il Governo a rivedere e riformare molte norme in materia di occupazione e mercato del lavoro.

I dieci articoli della nuova legge vanno, infatti, dalla riforma del collocamento, con l'estensione della disciplina dei servizi per l'impiego al settore privato e l'abrogazione della legge n. 1369/1960, che dovrà essere sostituita con una disciplina che tenga conto dei criteri indicati nella delega, alla sostanziale modifica dei contratti a contenuto formativo e dell'apprendistato.

L'intermediazione, la ricerca e la selezione del personale, le attività che caratterizzano l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro saranno autorizzate ed accreditate sia con riferimento ai privati, con l'eliminazione dell'oggetto esclusivo per le società di lavoro interinale e con il riconoscimento di nuovi operatori fra i quali i consulenti del lavoro e le Università.

Sarà agevolato il ricorso a forme più visibili di part-time, con la possibilità di pattuire con il lavoratore clausole elastiche e presentazioni di lavoro supplementare anche se non previste dai contratti collettivi e con l'estensione di questi istituti ai rapporti di lavoro a tempo determinato.

Un intervento di rilievo è previsto nella disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per i quali viene introdotto:

1. l'obbligo del contratto in forma scritta;
2. la previsione di una durata, determinata o determinabile;
3. l'aggancio a progetti o fasi progettuali di lavoro;
4. il corrispettivo rapportato nella qualità e quantità del lavoro presentato;
5. la previsione di misure a tutela della dignità del lavoratore, dell'igiene e sicurezza sui posti di lavoro, della maternità e della malattia.

Verranno distinte dalla collaborazione coordinata e continuativa, le collaborazioni occasionali che sono identificate con le presentazioni rese, nei confronti dello stesso committente, per non più di trenta giorni nell'anno, salvo che il compenso corrisposto superi i 5.000,00 euro.

Il Governo è, inoltre, delegato a regolare, entro un anno dall'entrata in vigore della legge n. 30/2003, i decreti legislativi che consentiranno l'adozione di nuove forme di lavoro, quali il lavoro a chiamata, il Job-sharing, lo staff-leasing, il lavoro occasionale e quello accessorio.

Il lavoro a chiamata potrà essere di due tipi: dietro riconoscimento di una indennità, così detta di disponibilità, il lavoratore si impegna a presentarsi al lavoro quando è necessario, oppure il lavoratore potrà decidere di presentarsi o meno, avendo titolo, in questo caso, alla sola retribuzione delle ore lavorate.

Il lavoro accessorio ed occasionale potrà essere prestato, soprattutto, nel settore socio assistenziale, da lavoratori in ingresso nel mondo del lavoro e di soggetti appartenenti alle fasce c.d. "deboli".

A titolo gratuito e dietro riconoscimento delle sole spese di mantenimento potranno essere rese prestazioni che esulano dal rapporto di lavoro subordinato, a titolo di mutualità, mirate al settore agricolo.

Con l'istituto della certificazione, che potrà essere resa dagli enti bilaterali o da strutture pubbliche si cercherà di conferire maggiori certezze circa la natura del contratto che le parti intendono instaurare, fermo restando che potrà, comunque, essere fatta valere l'effettiva modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che si discosti da quanto pattuito.

Viene altresì incentivato il ricorso al tentativo obbligatorio di conciliazione, anche per vertenze inerenti i rapporti contrattuali, non solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

LEGGE 3 febbraio 2003, n. 14

Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2002.

La legge comunitaria sopra riportata, ha introdotto novità in materia di rapporti di lavoro. In particolare ci vogliamo soffermare sulla disciplina dell'apprendistato con riferimento al lavoro notturno e sulla sicurezza sul lavoro.

La nuova norma che ne deriva applicabile agli apprendisti stabilisce che il lavoro notturno è sempre vietato tra le ore 22 e le ore 6 ad eccezione di quello svolto da apprendisti con età superiore a 18 anni nell'ambito delle aziende artigianali della panificazione, delle aziende del comparto turistico e dei pubblici esercizi.

In merito, la direzione provinciale del lavoro di Modena, riassume tutta la disciplina.

E' spiegato che per gli apprendisti di età inferiore a 18 anni (definiti adolescenti) è tuttora vigente il divieto del lavoro per 12 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 oppure dalle ore 23 alle ore 7, e che il divieto, in caso di inosservanza, comporta la pena a carico del datore di lavoro dell'arresto fino a 6 mesi o dell'ammenda fino a 5.164,00 Euro.

Anche per detti apprendisti (inf. A 18 anni), purché di età superiore ai 16 anni, è consentito in via eccezionale il lavoro notturno. In particolare, ciò è possibile per il tempo strettamente necessario, quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento dell'azienda e a condizione che tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo nelle tre settimane successive. Anche in questo caso l'inosservanza è punita con le medesime sanzioni.

Per quanto attiene la novità sulla sicurezza sul lavoro, in vigore dal 22 febbraio 2003, riguarda i lavoratori che svolgono la loro attività utilizzando i videoterminali.

L'articolo 7 della legge Comunitaria 2002 aggiunge il comma 5 all'art. 55 del famoso D.Lgs n. 626/94.

Per effetto di tanto, il datore di lavoro è tenuto a fornire, a sue spese, ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta, qualora i risultati degli esami, appositamente previsti come obbligatori dalla medesima disposizione, ne evidenziano la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.

INDENNITA' DI MATERNITA' LAVORATRICI AUTONOME – AGGIORNATI GLI IMPORTI EROGATI DALL'I.N.P.S.

L'I.N.P.S con la circolare n. 62 del 26/03/2003, ha comunicato gli importi giornalieri da prendere a base per la liquidazione delle indennità di malattia, maternità e tubercolosi, la cui misura va calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nel 2003 a favore di specifici lavoratori (dipendenti e autonomi).

Le lavoratrici autonomi (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre sono interessate esclusivamente alla indennità di maternità.

L'indennità, spettante alle lavoratrici autonome suddette, per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, l'indennità per congedo parentale e quella per interruzione della gravidanza devono essere calcolate utilizzando i seguenti importi.

- Artigiane: 34,02 euro, corrispondente al minimo di retribuzione giornaliera fissata per il 2003 per la qualifica di impiegato dell'artigianato, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile ha inizio nel 2003.

- Commercianti: 29,81 euro, corrispondente al minimo di retribuzione giornaliera stabilita per il 2003 per la qualifica di impiegato del commercio con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile inizia nel 2003.

Per le indennità di maternità e paternità, spettanti agli iscritti alla gestione separata INPS (Co.co.co., professionisti ecc.), va considerato il minimale di reddito dei commercianti fissato per il 2003 in 12.590,00 euro. Il contributo annuo del 14%, è per il 2003, di 1.762,60 euro (contributo mensile, quindi, di 146,88 euro). Il diritto alla prestazione economica resta subordinato al riconoscimento di tre contributi mensili nei dodici mesi che precedono i due mesi prima del parto.

Per le degenze ospedaliere iniziate nel 2003 (massimale contributivo di 80,391 euro) l'indennità sarà calcolata su 220,25 euro (80.391,00 euro diviso 365) e corrisponderà per ogni giornata indennizzabile a 17,62 euro, in caso di accrediti contributivi da 3 a 4 mesi; 26,43 euro (accrediti contributivi da 5 a 8

mesi); 35,24 euro (accrediti contributivi da 9 a 12 mesi).

SENTENZA DELLA CASSAZIONE SU PAGAMENTI IN “NERO” DI DIPENDENTI

La violazione previdenziale non si arresta di fronte a retribuzioni “non ufficiali”. Anche nelle ipotesi di pagamenti “in nero” ai dipendenti, il datore di lavoro commette il reato previsto dalla Legge 638/1983.

La Cassazione conferma, ancora una volta, il suo prevalente orientamento.

Nell'ultima sentenza del 20/03/2003, infatti ha ribadito che “l'eventuale accordo contra – legem con il lavoratore” per il pagamento, non dichiarato, di tutto o di una parte dello stipendio, “non rileva ai fini della sussistenza del reato in questione, in quanto non fa venir meno il corrispondente obbligo del datore, posto nell'interesse collettivo dei lavoratori” di effettuare e versare le ritenute.



**Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa**

Associazione Provinciale di Terni
05100 Terni - Via Filippo Turati, 16
Tel. (0744) 286795 - Fax (0744) 288355

NUOVA DISCIPLINA IN MATERIA DI INTERESSI MORATORI

- Recupero Direttiva CEE – D. Lgs n. 231/2002 in vigore dal 7/11/2002

Con riferimento alla nuova disciplina in materia di interessi moratori Vi comunichiamo che, tutti i soggetti che esercitano un'attività economica organizzata o una libera professione, sono obbligati ad addebitare gli interessi moratori nei confronti dei clienti che non provvedono al pagamento delle fatture ricevute o che vi provvedano o che vi abbiano provveduto in ritardo rispetto ai termini contrattuali, con la precisazione che la norma è applicabile a tutti i tardivi pagamenti dal 07/11/2002.

La norma è applicabile a tutte le “transazioni commerciali” ivi compresi i rapporti con le pubbliche Amministrazioni (Stato, Regioni, Province, Comuni, Asl etc.).

L'addebito degli interessi moratori decorrerà dal giorno successivo alla scadenza del termine di pagamento che, salvo diverso accordo tra le parti, è – in genere – di 30 giorni dalla data della fattura.

Con comunicato del Ministero dell'Economia pubblicato sulla G.U. n. 33 del 10/02/03, gli interessi moratori da addebitare sono stati così fissati:

- Per il 2° semestre 2002
3,35% maggiorato di 7 punti e così pari al 10,35%
- Per il 1° semestre 2003
2,85% maggiorato di 7 punti e così pari al 9,85%

Il tasso di interessi è stabilito in via anticipata per semestri solari.

La norma si applica a tutti i rapporti commerciali conclusi dopo la data del 08/08/2002, in quanto per disposizione di Legge non si applica ai contratti conclusi prima di tale data.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (O PART-TIME)

(D.Lgs 25 febbraio 2000 n. 61)

Il lavoro a tempo parziale è un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, caratterizzato dallo svolgimento di attività ad orario inferiore rispetto a quello normale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno.

In base allo svolgimento dell'attività lavorativa rispetto al tempo, il rapporto di lavoro a tempo parziale può assumere diverse forme:

- a. Lavoro a tempo parziale di tipo verticale: se l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati sul corso della settimana del mese o dell'anno;
- b. Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale: se la riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è

prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- c. Lavoro a tempo parziale di tipo misto: se si svolge secondo una combinazione delle modalità del part-time orizzontale con quello verticale.

Le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale sono demandate alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale e, in particolare nel prevedere e regolare il rapporto a tempo parziale svolto combinando part-time verticale e orizzontale, stabilire le modalità di svolgimento del lavoro supplementare, prevedere le cosiddette "clausole elastiche", individuare i criteri applicativi riguardo la comunicazione ai dipendenti a tempo pieno, circa

l'assunzione di personale a part-time.

STIPULA DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate puntualmente la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La forma scritta è richiesta ai fini probatori.

L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto della indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario comportano conseguenze gravi per il datore di lavoro.

Copia del contratto deve essere inviato, entro trenta giorni dalla stipula, alla Direzione Provinciale del lavoro competente. Il datore di lavoro che non effettua tale comunicazione nel termine sopra indicato è soggetto all'applicazione

di una sanzione amministrativa di € 15,00 per ciascun lavoratore interessato e per ogni giorno di ritardo.

Nel contratto part-time è possibile prevedere un periodo di prova nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno.

La corrente disciplina ammette che un lavoratore a tempo parziale possa instaurare più rapporti di lavoro, al fine di percepire una retribuzione complessiva sufficiente a realizzare un'esistenza libera e dignitosa.

In caso di doppia occupazione il libretto di lavoro deve essere depositato presso uno dei due datori di lavoro, mentre l'altro datore deve essere munito di una dichiarazione – attestante l'avvenuto deposito – di chi detiene il libretto stesso.

ELASTICITA' DEL CONTRATTO

A TEMPO PARZIALE

Le parti possono apporre al contratto individuale un clausola di elasticità, che consente al datore di lavoro di variare la sola collocazione temporale della prestazione

INSERTO DA CONSERVARE

lavorativa rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore, nei seguenti casi:

- Qualora la contrattazione collettiva applicata ammetta la stipulazione di tali clausole, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può esercitare il potere di variazione;
- Qualora il contratto di lavoro a tempo parziale sia a tempo indeterminato o, nel caso di assunzione a termine, sia stipulato per sostituire lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto (malattia, infortunio, maternità).

A tale fine è necessario che il lavoratore esprima il proprio consenso in uno specifico patto scritto.

Qualora il datore di lavoro decide di avvalersi della clausola di elasticità deve comunicare tale intenzione al

dipendente con un preavviso di almeno dieci giorni.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Le norme definiscono supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.

Il lavoro supplementare è ammesso – previo consenso del lavoratore – solamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle effettuate in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Il lavoro supplementare si deve svolgere nel rispetto delle indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva effettivamente applicata dal datore di lavoro in merito:

- Al numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno

(stabilito dai CCNL) e nella singola giornata lavorativa;

- Alle ragioni oggettive in relazioni alle quali è possibile richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di tale prestazione. In attesa che i CCNL regolamentino tale aspetto, il lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per i CCNL di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare.

LAVORO STRAORDINARIO

Lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie è consentito sono nel

part-time verticale (in relazione alle giornate di attività lavorativa) e a condizione che il contratto sia stato stipulato a tempo indeterminato o, nel caso di assunzione a termine, per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. I CCNL possono però estendere la facoltà di richiedere lo svolgimento di tali prestazioni lavorative anche ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla vigente legislazione. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

FERIE

Il lavoratore a tempo parziale ha il diritto di godere di ferie annuali come la generalità dei lavoratori a tempo pieno inquadrati al medesimo livello.

Per quanto riguarda la durata delle ferie, è necessario distinguere tra part-time orizzontale e verticale.

Nel caso di part-time orizzontale, la durata è uguale a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno, mentre in quello verticale, che prevede per natura dei periodi di sospensione

consensuale del rapporto durante i quali le ferie non maturano, il dipendente ha diritto ad un numero di giorni di ferie determinato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda il trattamento economico, la retribuzione feriale del lavoratore a tempo parziale deve essere, in ogni caso, riproporzionata in relazione alla ridotta entità della prestazione lavorativa.