



Ai Signori Clienti

Oggetto: CIRCOLARE INFORMATIVA DEL MESE DI APRILE 2010.

Con la presente circolare mensile, lo studio desidera informare e aggiornare i signori clienti in merito alle recenti novità normative in materia lavoro e in campo previdenziale e fiscale.

Riportiamo di seguito per Vostra conoscenza una selezione delle recenti variazioni legislative e degli interventi ministeriali o da parte degli istituti, ricordandoVi che lo studio è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti ed approfondimenti.

LAVORO

COLLEGATO LAVORO

In attesa che il Collegato lavoro sia definitivamente approvato dal Parlamento è utile, tramite uno schema sintetico, riepilogare le principali novità che saranno introdotte dalla norma.

LAVORI USURANTI

| | |
|-------------------|--|
| Articolo 1 | Il Governo è delegato ad adottare, entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore del “Collegato lavoro”, uno o più decreti legislativi per la revisione della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti. |
|-------------------|--|

MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

| | |
|----------------------------|--|
| Articolo 4, comma 1 | È stato modificato il regime sanzionatorio in materia di impiego di lavoro irregolare. Secondo la nuova disposizione è sanzionato il datore di lavoro privato che ometta per i lavoratori subordinati (esclusi i lavoratori domestici) la comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro. In tali casi, oltre alle sanzioni già previste, si applica una sanzione amministrativa fino a 12mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150,00 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è fino a 8mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di 30,00 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. Tutte queste sanzioni non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione. |
|----------------------------|--|

| SETTORE TURISTICO E COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE | |
|--|---|
| Articolo 4, comma 2 | Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro. |
| MODIFICA ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO | |
| Articolo 7, comma 1 | Previste sostanziali modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro. Sono ridefinite le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo giornaliero, al riposo settimanale, alle ferie annuali retribuite. È fatta salva la deroga mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. |
| MODIFICA ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO E SETTORE MARITTIMO | |
| Articolo 7, comma 2 | Sono permesse particolari deroghe da parte della contrattazione collettiva nel settore marittimo. |
| PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO – INTERPRETAZIONE AUTENTICA | |
| Articolo 20 | Si precisa che la L. n.51/55, sulla prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'esclusione dalla delega si applica, oltre che agli aeromobili, anche al naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito. |
| DELEGA PER CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI | |
| Articolo 23 | Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del "Collegato lavoro" uno o più decreti legislativi volti al riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi che spettano a lavoratori dipendenti, pubblici e privati. |
| MODIFICA ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI <i>HANDICAP</i> IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ | |
| Articolo 24 | Sono previste modifiche alla normativa sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di <i>handicap</i> . Sono state ristrutturate le norme sul diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza a un familiare, parente o affine con <i>handicap</i> in situazione di gravità, e sulla possibilità di scelta della sede di lavoro, in relazione ad analoga esigenza. |
| CERTIFICATI DI MALATTIA | |
| Articolo 25 | A decorrere dal 1° gennaio 2010 è esteso anche al settore privato il sistema obbligatorio di trasmissione telematica della documentazione attestante la malattia. |

CLAUSOLE GENERALI E CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

| | |
|---------------------------|---|
| <p>Articolo 30</p> | <p>Sono previste nuove regole relative al controllo giudiziale sul rispetto delle “clausole generali” contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, alla certificazione dei contratti di lavoro e alle valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.</p> <p>In particolare:</p> <p><u>comma 1</u></p> <p>In riferimento alle “clausole generali” si dispone che il controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.</p> <p><u>comma 2</u></p> <p>Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice deve attenersi alle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione del contratto.</p> <p><u>comma 3</u></p> <p>Il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, terrà conto “<i>oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione</i>”, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro ovvero, se stipulati con l'assistenza delle commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro. A tal fine il giudice deve tener conto degli elementi e dei parametri appositamente individuati dai suddetti contratti, nello stabilire, “<i>le conseguenze da riconnettere al licenziamento</i>”.</p> |
|---------------------------|---|

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

| | |
|---------------------------|--|
| <p>Articolo 31</p> | <p>È stata ridisegnata completamente la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro.</p> <p>Il tentativo di conciliazione da obbligatorio diventa meramente facoltativo. La conciliazione potrà essere proposta anche tramite l'associazione sindacale alla quale l'interessato aderisce o conferisce mandato. Rimane obbligatorio il tentativo di conciliazione sulle certificazioni di cui all'art.80, co.4, del D.Lgs. n.276/03.</p> <p>Gli organi di certificazione potranno istituire camere arbitrali per il ricorso delle parti alla forma di arbitrato irrituale previsto dal c.p.c..</p> |
|---------------------------|--|

IMPUGNAZIONI DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

| | |
|---|---|
| <p>Articolo 32, commi da 1 a 4</p> | <p>Sono state modificate le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali. Intanto, si prevede un termine per l'impugnativa del licenziamento di 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale. L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <p>la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.</p> <p>Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni. Il termine di decadenza di 60 giorni si applica anche a tutti i casi di invalidità e di inefficacia del licenziamento. Inoltre la decadenza di 60 giorni si applica: ai licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; al trasferimento da un'unità produttiva a un'altra, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro. La decadenza di 60 giorni si applica anche: ai contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine, e ai contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge.</p> |
|--|--|

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

| | |
|------------------------------------|--|
| Articolo 32, commi da 5 a 7 | <p>Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale sanzione, applicabile a tutti i gradi di giudizio, ivi compresi i giudizi pendenti, è dimezzata in caso di accordo collettivo volto alla riassunzione, anche a tempo indeterminato, del lavoratore.</p> |
|------------------------------------|--|

ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E VERBALIZZAZIONE UNICA

| | |
|--------------------|---|
| Articolo 33 | <p>In gran parte è riscritta l'ispezione sui luoghi di lavoro. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo, che deve contenere, tra l'altro, l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego.</p> |
|--------------------|---|

DISOCCUPATI

| | |
|--------------------|--|
| Articolo 36 | <p>Il Ministero del Welfare può prevedere misure <i>ad hoc</i> di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.</p> |
|--------------------|--|

CONCILIAZIONE MONOCRATICA

| | |
|--------------------|--|
| Articolo 38 | Il verbale sottoscritto dal funzionario della DPL a seguito di un intervento ispettivo diviene esecutivo, con decreto del giudice competente su istanza della parte interessata. |
|--------------------|--|

OBBLIGO DI VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

| | |
|--------------------|--|
| Articolo 39 | Si stabilisce che l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei co.co.pro e dei co.co.co. iscritti alla Gestione Separata Inps configuri le ipotesi di reato previste dall'art.2 della L. n.638/83. |
|--------------------|--|

DIFFERIMENTO DI DELEGHE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DI SERVIZI PER L'IMPIEGO, INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E APPRENDISTATO E DI OCCUPAZIONE FEMMINILE

| | |
|--------------------|---|
| Articolo 46 | Il Governo, entro 24 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, dovrà provvedere: alla revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali; al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione e di apprendistato; alla revisione della disciplina in materia di occupazione femminile. |
|--------------------|---|

INTERMEDIAZIONE E APPRENDISTATO

| | |
|--------------------|--|
| Articolo 48 | <p>▶ <u>commi da 1 a 7: intermediazione</u> Ampliamento dei soggetti titolati all'intermediazione e modifica della procedura di rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero del Welfare.</p> <p>▶ <u>comma 8: apprendisti a 15 anni</u> Sarà possibile assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) attraverso l'apprendistato, previa "la necessaria intesa tra Regioni, ministero del Lavoro e ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali".</p> |
|--------------------|--|

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

| | |
|--------------------|--|
| Articolo 50 | Si prevede che, fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili a un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato sia tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione. |
|--------------------|--|

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA.

In data 16 febbraio 2010 la Confsal, con Fesica, Fisals, Cifa e Fedarcom, hanno sottoscritto un accordo interconfederale per la **formazione interna per l'apprendistato** professionalizzante per le seguenti realtà produttive: **Pmi, commercio, artigianato, turismo, agricoltura e Onlus.**

L'accordo prevede che per capacità formativa dell'impresa, che legittima allo svolgimento della formazione interna, si intenda il possesso di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. Il *tutor* potrà essere interno o esterno e, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, tale ruolo potrà essere coperto dal titolare, da un socio o da un familiare coadiuvante.

L'ente bilaterale Ebinaspri riceve i piani formativi dall'azienda e ne valuta la conformità rispetto ai profili dei Ccnl, inviando comunicazione entro 20 giorni dalla presentazione dei piani.

Per il primo anno di apprendistato almeno il 30% del totale della formazione impartita dovrà essere dedicato alla formazione trasversale.

Per i contratti di apprendistato già attivi al momento della firma dell'accordo sarà possibile variare i piani formativi facendo riferimento alle disposizioni previste dall'accordo stesso.

INCENTIVI PER L'AUTOIMPRENDITORIALITÀ: IN VIGORE IL DECRETO ATTUATIVO.

A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.46 del 25 febbraio 2010 del Decreto Interministeriale 18 dicembre 2009, diventano operative le **misure previste dall'art.1, co.7 e 8, D.L. n.78/09 per favorire l'autoimprenditorialità dei lavoratori** che, coinvolti dalla crisi economica, siano destinatari di ammortizzatori sociali.

Possono beneficiare dell'incentivo i lavoratori destinatari di Cig, Cigs, degli ammortizzatori sociali in deroga, nonché i lavoratori sospesi con diritto all'indennità di disoccupazione *ex art.19, D.L. n.185/08.*

In particolare, possono beneficiare di tali incentivi i **lavoratori** destinatari, per gli anni 2009 e 2010, degli ammortizzatori sociali sopra indicati **che intendano avviare un'attività di lavoro autonomo**, un'attività imprenditoriale o una micro impresa, ovvero intendano costituire una cooperativa.

Il beneficio consiste nella liquidazione del trattamento integrativo al reddito spettante per un numero di mensilità pari a quelle autorizzate e non ancora percepite.

Per i lavoratori destinatari di Cig e Cigo può spettare un secondo incentivo, pari a un importo equivalente al trattamento di mobilità che sarebbe spettato per un massimo di 12 mesi, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- 1) sospensione del lavoratore in cassa integrazione guadagni per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale o dichiarazione del lavoratore in esubero strutturale;
- 2) un'anzianità aziendale del lavoratore di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, secondo le modalità di cui all'art.16, co.1, della L. n.223/91.

L'incentivo sarà poi erogato in due *tranches*: il 25% a seguito della presentazione della domanda, il 75% alla presentazione della documentazione comprovante l'attivazione dell'attività.

L'Inps, inoltre, al momento del versamento della seconda *tranche* dell'incentivo, dovrà verificare la possibilità di erogazione del beneficio legato alla mobilità.

Per poter avvalersene, i lavoratori devono presentare all'Inps, ovviamente prima del termine della fruizione dell'integrazione al reddito, apposita domanda, con la specifica dell'attività che intendono svolgere, eventualmente corredata delle autorizzazioni necessarie.

Una volta che l'Inps ha comunicato l'accoglimento della domanda il beneficiario dovrà presentare:

- entro quindici giorni dalla predetta comunicazione le dimissioni al datore di lavoro, da inviare in copia alla sede Inps competente;
- entro quindici giorni dalla predetta comunicazione, nel caso di lavoratore che abbia fatto richiesta di prestazione per associarsi in cooperativa, una copia del contratto di lavoro di cui all'art.1, co.3, della legge 3 aprile 2001, n.142.

L'Inps dispone il pagamento in favore dell'interessato della somma dovuta dopo aver ricevuto la suddetta documentazione e, in caso contrario, provvede al recupero delle somme anticipate.

PAGAMENTO TRAMITE BONIFICO

Dal 1° marzo 2010 sono entrate in vigore le norme relative a bonifici, assegni circolari e bancari contenute nel D.Lgs. 27 gennaio 2010, n.11, pubblicato sul supplemento speciale alla G.U. n.36 del 13 febbraio 2010, con il quale viene recepita la direttiva comunitaria sui sistemi di pagamento (2007/64/Ce). In base agli artt.20 e 23 del D.Lgs. n.11/10:

1. la banca del pagatore dovrà accreditare **entro la giornata operativa successiva** al ricevimento dell'ordine l'importo dell'operazione sul conto della banca del beneficiario;
2. la banca del beneficiario dovrà poi accreditare e mettere effettivamente a disposizione il denaro al cliente entro lo **stesso giorno lavorativo**.

Per favorire la transizione al nuovo regime il decreto offre fino al 1° gennaio 2012 la possibilità di estendere a 3 giorni i termini massimi di esecuzione (4 giorni per le operazioni di pagamento disposte su supporto cartaceo). L'operatività di tale periodo transitorio, tuttavia, è concessa dal cliente essendo la stessa il risultato di un accordo fra le parti.

Si pregano pertanto i gentili clienti di voler porre attenzione alle scadenze di pagamento.

RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

In collaborazione con la società GI Group Spa, segnaliamo di seguito i profili più rappresentativi per affidabilità e competenze attualmente disponibili sul mercato del lavoro.

Grazie alla convenzione recentemente sottoscritta con la società GI Group, i clienti dello Studio Ansaldo & Associati potranno ottenere **condizioni di miglior favore** per i servizi di Somministrazione di Lavoro e di Ricerca e Selezione.

Per ricevere maggiori informazioni potrete rivolgervi direttamente allo Studio oppure a GI Group Spa Filiale di Alba - Fabrizio Pressenda tel. 0173 366040 e.mail fpressenda@gigroup.it

Speciale liste di mobilità

| Profilo professionale | Profilo anagrafico | Note interessanti |
|---|--|---|
| Carrellista con esperienza | MARIO F. Uomo, 42 anni Residente a Sommariva B. | Buona presenza, serio, volenteroso. Pluriennale esperienza come Carrellista/Magazziniere. Disponibilità su orario full-time <u>Iscritto alle liste di mobilità x 2 anni</u> |
| Operaio tipografico ed addetto stampaggio termoplastico | IONUT P. Uomo, 36 anni Residente ad Alba | 4 anni di esperienza come operaio addetto stampa c/o tipografia e 2 anni come operaio addetto stampaggio termoplastico. <u>Iscritto alle liste di mobilità x 1 anno</u> |
| Magazziniera/operaia con esperienza | CINZIA C. Donna, 27 anni Residente a Sanfrè | 3 anni di esperienza come magazziniera ed 1 come operaia addetta taglio cavi. Disponibilità su orario diurno o turni. <u>Iscritta alle liste di mobilità x 1 anno</u> |
| Manutentore meccanico con esperienza | NICOLA S. Uomo, 34 anni Residente ad Asti | Pluriennale esperienza come Manutentore meccanico. Disponibilità immediata su orario full-time <u>Iscritto alle liste di mobilità x 1 anno</u> |

Somministrazione

| Profilo professionale | Profilo anagrafico | Note interessanti |
|---|--|--|
| Manutentore Meccanico con esperienza | LUIGI G. Uomo, 20 anni Residente a Canale | Qualifica di Operatore Meccanico su Automatismi 3 anni di esperienza come Manutentore Meccanico c/o aziende del settore alimentare. Conosce il disegno industriale |
| Impiegata commerciale estero-madrelingua inglese | NICOLETTA V. Donna, 36 anni Residente a Grinzane Cavour | Madrelingua inglese e buona conoscenza del francese. 5 anni di esperienza come addetta Customer care clienti esteri e 3 anni come insegnante di Inglese |
| Operaia addetta confezionamento/ addetta vendita con esperienza | PAOLA G. Donna, 40 anni Residente a Magliano Alfieri | 2 anni di esperienza come operaia addetta confezionamento Esperienza pluriennale come titolare negozio con mansioni di vendita, gestione cassa e prima nota. |
| Progettista meccanico con esperienza | FRANCESCO A. Uomo, 33 anni Residente a Racconigi | <u>15 anni di esperienza come progettista meccanico</u> Conoscenza Autocad 2D, Mechanical Desktop 2D e 3D, Solid Work 2D e 3D, Inventor 2D e 3D, Catia V4 2D e 3D. |
| Impiegata contabile con esperienza | NADIA B. Donna, 22 anni Residente a La Morra | Esperienza come contabile addetta bolle, fatture, prima nota, partita doppia, liquidazione IVA, pagamenti, gestione del personale. <u>In età di apprendistato</u> |
| Manutentore settore termoidraulico civile/industriale | ROBERTO C. Uomo, 53 anni Residente a Roddi | Pluriennale esperienza come manutentore termoidraulico maturata in ambito civile ed industriale. <u>Ex lavoratore GI, serio ed affidabile</u> |