

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404414 – Email info@cafassofigli.it

Napoli, li 5 novembre 2008

Circolare informativa n° 62 /2008

**A tutte le Aziende Assiste
Loro sedi**

LA LEGGE N. 133/2008

NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO- BREVE PANORAMICA SULLE MODIFICHE INTRODOTTE DALLA NOVELLA NORMATIVA

Con la Legge n. 133/2008, è stato convertito il D.L. n. 112/2008.

Numerose sono le novità introdotte in materia di lavoro, e pertanto riteniamo doveroso formulare un'analisi sintetica dei provvedimenti di maggior interesse in ambito lavorativo.

Fermo restano quanto già oggetto di Approfondimento sulla istituzione del "Libro Unico del Lavoro", si segnalano le seguenti novità:

Cumulabilità tra pensioni e redditi da lavoro dipendente ed autonomo

A partire dal 1° gennaio 2009, le pensioni dirette di anzianità sono cumulabili con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo.

Sono inoltre cumulabili:

- i redditi di lavoro dipendente od autonomo con le pensioni dirette, conseguite anticipatamente rispetto ai 65 anni per gli uomini ed ai 60 per le donne, comprese quelle maturate presso la gestione separata, con la condizione che il soggetto abbia maturato i requisiti di legge;
- i redditi di lavoro dipendente con le pensioni di vecchiaia liquidate con un'anzianità pari o superiore a 40 anni;
- i redditi di lavoro dipendente con le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti di età pari o superiore a 65 anni se uomini o a 60 se donne.

Restano escluse le pensioni di anzianità.

Disposizioni in materia contributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2009, le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzati o a capitale misto, sono tenuti a versare:

- la contribuzione per maternità;
- la contribuzione per malattia per gli operai.

Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2009, l'assegno sociale è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno 5 anni nel territorio nazionale.

Modifiche al D.Lgs. 368/81 – contratto di lavoro a tempo determinato

E' possibile usufruire di lavoratori a tempo determinato per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive anche se riferiti alla ordinaria attività del datore di lavoro.

E' stato modificato l'art. 5, comma 4 bis del D.Lgs. 368/01, attraverso tale modifica è possibile prevedere distacchi temporali tra un contratto e l'altro di durata inferiore a quella prevista dalla legge.

Inoltre, è stato modificato il diritto di precedenza, che non è più assoluto, ma con la contrattazione collettiva o aziendale, è possibile derogare a tale diritto.

Modifiche al D.Lgs. 276/03 – contratto occasionale di tipo accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio riguardano attività lavorative di natura occasionale esercitate nei seguenti ambiti:

- lavoro domestico;
- lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione edifici, strade, parchi e monumenti;
- insegnamento privato supplementare;
- manifestazioni sportive, culturali o di solidarietà;
- attività agricole di carattere stagionale;
- attività esercitate nell'ambito dell'impresa familiare, limitatamente al commercio, turismo e servizi;
- attività esercitate nei periodi di vacanza, da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti presso l'università o un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado;
- consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana o periodica.

E' stato abrogato l'art. 71 che individuava i soggetti che potevano accedere al lavoro accessorio e prevedeva l'iscrizione in elenchi presso i centri per l'impiego.

Contratto di apprendistato

Apprendistato professionalizzante

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, non sono più previsti i limiti temporali di durata minima, l'unico limite è quello di 6 anni.

I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la formazione aziendale.

Per ciascun profilo formativo, viene stabilita la durata, le modalità d'esercizio della formazione, la qualifica professionale riconosciuta ai fini contrattuali e la registrazione sul libretto formativo.

Apprendistato di alta formazione

L'apprendistato di alta formazione riguarda i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, i quali vi accedono per il conseguimento di titoli di studio universitario e di alta formazione.

I contenuti dell'apprendistato per percorsi di alta formazione, sono disciplinati dalle convenzioni tra Università e datori di lavoro.

Si applicano in quanto compatibili, i contenuti dell' art. 49, (*forma scritta, sommatoria dei periodi, divieto di recesso del datore di lavoro se non per giusta causa o giustificato motivo*) e dell'art. 53, (*retribuzione di due livelli contrattuali in meno*).

Sono state abrogate:

- le comunicazioni del datore di lavoro ai servizi regionali e provinciali per l'impiego, dei dati dell'apprendista e del tutore aziendale entro trenta giorni dall'assunzione dell'apprendista;
- l'obbligo di comunicare ai familiari ogni 6 mesi, l'andamento dell'apprendista in azienda;
- l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti.

Cancellata la procedura telematica sulle dimissioni volontarie

Dal 25 giugno 2008, le dimissioni volontarie possono essere presentate al datore di lavoro senza adempiere alla procedura informatizzata.

Consegna ai lavoratori di copia della comunicazione anticipata di assunzione

Al momento dell'assunzione, i datori di lavoro sia pubblici che privati,, devono consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di assunzione.

L'obbligo è assolto nel caso in cui il datore consegni al lavoratore copia del contratto di lavoro.

Denuncia inizio lavoro all'assicuratore per parenti/lavoratori

Il datore di lavoro che assuma alle proprie dipendenze il coniuge, i figli, parenti ed affini, che prestino – con o senza retribuzione – opera manuale o non manuale, deve denunciare l'inizio del lavoro all'Istituto assicuratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Lavoro intermittente

Viene reintrodotta il lavoro intermittente.

Tale istituto potrà essere utilizzato non soltanto nel il settore del turismo, commercio, pubblici esercizi, ma anche in altre nuove attività quali gli steward nelle squadre di calcio o alle dipendenze di istituti di vigilanza privata.

Modifiche alle modalità' di trasmissione del prospetto informativo "disabili"

I datori di lavoro pubblici e privati, sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti.

Se non intervengono cambiamenti nella situazione occupazionale, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto.

Abolito il registro per il settore dell'autotrasporto

Viene eliminato il registro per il settore dell'autotrasporto.

La registrazione dell'orario di lavoro avviene mediante scritturazione nel libro unico del lavoro.

Non va presentata la certificazione circa l'ottemperanza delle norme sul lavoro dei disabili

Le imprese pubbliche o private che partecipano a bandi per appalti pubblici, o intrattengano rapporti con pubbliche amministrazioni, non dovranno più presentare la certificazione rilasciata dagli uffici competenti, dalla quale si evince l'ottemperanza alle norme relative al diritto al lavoro dei disabili.

Comunicazioni obbligatorie per la gente di mare

Le società di armamento e gli armatori sono tenuti a comunicare - entro il ventesimo giorno successivo alla data di imbarco o sbarco - agli Uffici di collocamento della gente di mare nel cui ambito si verifica l'imbarco o lo sbarco, l'assunzione o la cessazione dei rapporti di lavoro del personale marittimo.

Modifiche al D.Lgs. 66/03 sull'orario di lavoro

Sono state apportate le seguenti modifiche:

- è considerato *lavoratore notturno* qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno;
- è considerato *lavoratore mobile* qualsiasi lavoratore impiegato come personale viaggiante o di volo presso una società che effettui servizi di trasporto passeggeri e merci, per conto proprio e per conto di terzi su strada, per via aerea o navigabile;

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Il riposo giornaliero dev'essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso