



Circolare Informativa

n°39/2013

Le ultime novità in materia di lavoro



INDICE

- 1) ***In G.U. Le nuove modalità di comunicazione del lavoro intermittente*** *pag. 3*
 - 2) ***Lavoratori sospesi dall'attività lavorativa e obblighi di formazione
in materia di salute e sicurezza*** *pag. 3*
 - 3) ***Indennità economica di malattia per operai e impiegati di imprese
a capitale misto materia di salute e sicurezza*** *pag. 5*
 - 4) ***Vigilanza privata: collocamento solo nel settore amministrativo*** *pag. 6*
-

1) IN G.U. LE NUOVE MODALITA' DI COMUNICAZIONE DEL LAVORO INTERMITTENTE

Sulla G.U. n.141 del 14 giugno scorso, sono state ufficializzate le nuove modalità di comunicazione dei rapporti di lavoro intermittente.

A riguardo, ricordiamo che tale obbligo comunicativo è scaturito dalla Riforma del Lavoro allo scopo di evitare un utilizzo fraudolento di tale fattispecie contrattuale.

Oltre a comunicare la “chiamata”, la disposizione normativa prevede l’obbligo di comunicazione del “ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni”.

Ebbene, sulla base di quanto disposto dal Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013 pubblicato recentemente sulla G.U., a partire dal **3 luglio 2013** (quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione in G.U. del decreto) la comunicazione deve essere effettuata utilizzando il modello telematico “UNI-Intermittente” contenente una serie di dati identificativi quali:

- Codice fiscale ed indirizzo mail del datore di lavoro;
- Codice fiscale del lavoratore;
- Codice di comunicazione previsto all’interno del modello UniLav al momento dell’assunzione;
- Data inizio/fine della prestazione.

Il modello deve essere trasmesso unicamente:

- **Via e-mail:** all’indirizzo PEC creato appositamente;
- **Via web:** direttamente sul portale ministeriale.

La modalità sms contenente almeno il codice fiscale del lavoratore è utilizzabile esclusivamente nell’ipotesi di prestazione lavorativa da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.

Laddove la comunicazione venga effettuata con modalità diverse da quelle indicate dal decreto sarà considerata non valida ai fini dell’assolvimento degli obblighi.

L’utilizzo della modalità fax da inoltrare alla competente DTL è giustificata unicamente nelle ipotesi di mal funzionamento dei canali di comunicazione indicati in precedenza.

Il modello in esame può essere compilato dal datore o, dai soggetti di cui all’art.1 Legge n.12/1979, inoltre copia della comunicazione deve essere conservata dal datore di lavoro o, dal soggetto abilitato e fa fede sino a prova di falso.

Esclusivamente per i lavoratori dello spettacolo, l’obbligo di comunicazione si intende assolto attraverso la richiesta del certificato previsto dalle “Disposizioni concernenti l’Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo”.

2) LAVORATORI SOSPESI DALL’ATTIVITA’ LAVORATIVA E OBBLIGHI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA.

In risposta all’interpello n.16/2013 il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti e delucidazioni circa gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con riguardo ai lavoratori sospesi dall’attività lavorativa e beneficiari di una prestazione di sostegno al reddito.



Nella specie, l'istante (*Confindustria*) ha chiesto se gli obblighi formativi di cui all'art.37 del D.Lgs. n.81/2008 possono rientrare nella sfera formativa di cui all'art.4 comma 40 della Legge n.92/2012.

Com'è noto il D.Lgs n. 81/2008 pone in capo ai datori di lavoro una serie di obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il cui mancato adempimento espone gli stessi all'applicazione di sanzioni pecuniarie e talvolta penali.

Difatti, l'art.37 dispone che il datore di lavoro deve attivarsi affinché ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi che caratterizzano lo svolgimento di specifiche attività.

Ai sensi dell'art.37 comma 4 del DLgs. n.81/2008 *“La formazione e ove previsto l'addestramento, devono avvenire in occasione:*

- *della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione laddove si tratti di somministrazione di lavoro;*
- *del trasferimento o cambiamento di mansioni;*
- *dell'introduzione di nuove attrezzature da lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.*

Inoltre, il comma 12 dello stesso articolo prevede specificamente che ***“La formazione di lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori”***.

In virtù di quest'ultimo aspetto ovvero, della formazione in materia di salute e sicurezza *durante l'orario di lavoro*, è sorta la perplessità se la formazione di cui all'art.37 del Testo Unico Sicurezza possa essere effettuata in occasione di quanto disciplinato dall'art.4 comma 40 della Legge Fornero che subordina la fruizione degli ammortizzatori sociali - *da parte dei lavoratori sospesi* - alla frequentazione di corsi di formazione e/o riqualificazione.

Per quanto precede, il Ministero si è pronunciato sottolineando che la formazione oggetto delle due normative presenta una *ratio* differente in quanto:

- **in materia di salute e sicurezza, lo scopo della formazione è quello di rendere “consapevoli” i lavoratori dei rischi insiti dell'attività lavorativa prima del loro impiego e come anzidetto, può svolgersi in diversi momenti ovvero, alla costituzione del rapporto di lavoro, anteriormente o contestualmente all'assunzione;**
- **la formazione prevista dalla Riforma Fornero riguarda la capacità professionale del lavoratore in vista di una sua possibile riqualificazione.**

Pertanto, secondo il Dicastero nella formazione prevista dalla Legge n.92/2012 rientrano unicamente i corsi di aggiornamento e formazione erogati in costanza di rapporto, funzionali al reinserimento lavorativo ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Più precisamente, ***la riqualificazione di cui alla Legge Fornero può essere completata dai corsi di formazione svolti in costanza di rapporto e finalizzati al trasferimento o cambiamento di mansioni ovvero, all'introduzione di nuove attrezzature, di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi nonché ai corsi di aggiornamento quinquennali, (art.37 comma 4 D.Lgs. n.81/2008) fermo restando il presupposto della sospensione dell'attività.***



Successivamente all'interpello, il Ministero del Lavoro si è nuovamente pronunciato sull'argomento e con la circolare n. 1056/2013 ha ben evidenziato che, nell'ambito della formazione di cui all'art.4 comma 40 della Legge Fornero rientrano non solo i corsi di cui al capoverso precedente ma, anche i **corsi di aggiornamento quinquennali previsti dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011**.

Ad ogni modo, eventuali condotte adottate allo scopo di ricorrere agli ammortizzatori sociali per effettuare attività formative obbligatorie utilizzando risorse finanziarie pubbliche, andranno accuratamente monitorate e perseguibili penalmente.

3) INDENNITA' ECONOMICA DI MALATTIA PER OPERAI E IMPIEGATI DI IMPRESE A CAPITALE MISTO

Con l'interpello n.14/2013 il Ministero del Lavoro si è pronunciato sulla problematica concernente il versamento della contribuzione di malattia per i lavoratori inquadrati come impiegati nelle imprese a capitale misto.

Il quesito nasce dal fatto che, ai sensi dell'art.20 co.2 del D.L. n.112/2008 a decorrere dal 1° gennaio 2009 le imprese dello Stato, degli Enti pubblici e degli Enti locali privatizzate e a capitale misto sono tenute al versamento:

- **della contribuzione per maternità;**
- **della contribuzione per malattia per gli impiegati.**

Dalla disposizione si evince come non ci sia alcun richiamo agli impiegati.

In precedenza, il Ministero del Lavoro si era già espresso sui soggetti destinatari dell'art.20, difatti in risposta all'interpello n.12/2010 aveva evidenziato come **il fine ultimo della norma era quello di armonizzare gli obblighi contributivi delle imprese pubbliche privatizzate ed a capitale misto a quelli previsti per la generalità dei datori di lavoro privati i quali, sono tenuti al versamento contributivo della malattia sia con riguardo ai dipendenti assunti con qualifica di operai** (appartenenti al settore dell'industria, dell'agricoltura e dell'artigianato) **che quelli assunti con qualifica di impiegati** (appartenenti al settore terziario e dei servizi).

Ne consegue che, - *proprio per le esigenze di armonizzazione* - laddove si tratti del settore terziario e dei servizi, sia nel caso di datori di lavoro privati che di aziende pubbliche privatizzate o a capitale misto, la contribuzione di malattia si applica anche agli impiegati.

Tale orientamento era stato già condiviso dall'INPS che con circolare n.114/2008 aveva sottolineato come le imprese destinatarie della disposizione di cui all'art.20 co.2 del D.L. n.112/2008 sono tenute al versamento delle contribuzioni predette secondo il settore di appartenenza e che, la relativa indennità giornaliera di malattia era dovuta ai lavoratori dipendenti con qualifica di operaio e apprendista, nonché per le qualifiche impiegatizie nei casi previsti per il settore di appartenenza delle imprese medesime.



4) VIGILANZA PRIVATA: COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO SOLO NEL SETTORE AMMINISTRATIVO.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere ministeriale riguardo all'interpretazione di cui all'art.3 della legge n.68/1999 che al comma 4 dispone "Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi".

Nella specie si chiede se tale disposizione normativa possa trovare applicazione anche con riferimento alle **aziende che svolgono attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio**, sia nella **sfera c.d. "terrestre"** ovvero, presso musei, impianti sportivi, teatri che, nella **sfera demaniale, marittima (anche relativamente a navi e natanti) e aeroportuale**.

In ordine alla questione, il Ministero del Lavoro con risposta **all'interpello n.19/2013** rappresenta quanto segue: la disposizione normativa richiamata trova applicazione unicamente con riguardo al personale impiegatizio del comparto amministrativo e ciò è intuibile considerando che le attività sopra indicate (*servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale*) sono collegate a situazioni di particolare emergenza, nonché alla tutela e salvaguardia di valori costituzionali ovvero, quali incolumità, ordine pubblico, salute e salubrità ambientale.

Generalmente l'attività delle imprese operanti nel settore della vigilanza privata e servizi di primo intervento antincendio si estrinseca nello svolgimento di mansioni di attesa e custodia che non rientrano nella sfera di applicazione dell'art.3 comma 4 Legge n.68/1999.

Diversamente, nel caso in cui tali aziende soddisfino le seguenti due condizioni:

- **Esercizio in via esclusiva dell'attività di vigilanza privata;**
- **Possesso dei requisiti psicofisici da parte del personale impegnato nell'attività di vigilanza;**

unicamente in tali circostanze, trova allora applicazione la disposizione normativa di cui all'art.3 comma 4 della legge n.68/1999 e la determinazione della base di computo deve essere effettuata secondo i criteri di cui all'art.1 Legge n.68/1999.

Come di consueto, abbiamo predisposto una panoramica sugli ultimi aggiornamenti in materia di lavoro segnalando quelli che ritenevamo di maggiore interesse.

E' evidente che i nostri uffici restano a disposizione per gli eventuali approfondimenti che fossero ritenuti di interesse aziendale

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro