

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS DICEMBRE 2012 Roma li 15/01/2013

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

Per i conguagli di fine anno con il flusso UniEmens, prima scadenza al 16 gennaio

L'INPS chiarisce che, entro tale data, i datori di lavoro potranno effettuare i conguagli con la denuncia di competenza del mese di «Dicembre 2012»
L'INPS, con la circolare n. [151](#) 28 dicembre 2012, è intervenuto fornendo chiarimenti, per i datori di lavoro che operano con il flusso **UniEmens**, in merito ad uno degli adempimenti tipici di fine anno, ovvero le operazioni di **conguaglio** riferite ai **contributi** previdenziali e assistenziali.

Tali operazioni si rendono necessarie per diversi motivi: innanzitutto per determinare in modo preciso il **valore dell'imponibile contributivo** e consentire un'esatta applicazione delle relative **aliquote**, nonché **imputare** all'anno di competenza tutti gli **elementi variabili** della retribuzione imponibile per i quali gli adempimenti contributivi vengono assolti con la successiva denuncia del mese di gennaio.

Nel documento di prassi, si ricordano, in via preliminare, **le scadenze** dei predetti adempimenti. In particolare, si precisa che i datori di lavoro potranno effettuare i conguagli tramite la denuncia di competenza del mese di "**Dicembre 2012**", in scadenza il **16 gennaio 2013**, oppure entro il successivo **18 febbraio**, facendo riferimento alla denuncia di competenza del mese di "**Gennaio 2013**". A tal proposito, l'INPS ricorda che un'ulteriore scadenza può essere ricondotta al **18 marzo 2013**, senza che siano previsti aggravii, ed è relativa ai conguagli afferenti il **TFR al Fondo di Tesoreria** e le misure compensative, effettuabili nella denuncia di competenza "**Febbraio 2013**".

Detto questo, l'Istituto previdenziale passa in rassegna le singole fattispecie suscettibili di conguaglio, tra le quali troviamo, ad esempio, gli **elementi variabili** della **retribuzione** corrisposti nel mese di **dicembre 2012**. Si tratta di particolari elementi retributivi quali: i compensi per **lavoro straordinario**, le **indennità di trasferta**, le indennità di **maternità** o **malattia** anticipate dal datore di lavoro, e così via. A tal proposito, l'INPS, oltre a fornire indicazioni operative per la loro gestione nel flusso Uniemens, spiega che, ai fini dell'**imputazione** nella **posizione contributiva** del lavoratore, tali elementi variabili vanno considerati secondo il **principio della competenza**, ovvero riferiti al mese **dicembre 2012**,

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

mentre, ai fini dell'**assoggettamento al regime contributivo** – ovvero aliquote, massimali, ecc. – si considerano come retribuzione del mese di **gennaio 2013**.

Un'altra importante fattispecie, che può ricadere nell'ambito delle operazioni di conguaglio contributivo di fine anno, è rappresentata dal **superamento del massimale** ex art. 2, comma 18 della L. n. 335/1995, che, per il 2012, è pari a 96.149 euro. L'INPS precisa che, qualora nel corso dell'anno vi sia stato un errore di determinazione dell'imponibile, con un conseguente (indebito) versamento di contribuzione anche sulla **parte eccedente il massimale** o, viceversa, un **mancato versamento** di contributo IVS, si dovrà procedere al **recupero** o al **maggiore versamento** della contribuzione utilizzando le specifiche "causalevarretr" di "varretributive".

Un'ulteriore fattispecie significativa è costituita dal **recupero dei contributi** sul compenso **ferie non godute** nel caso in cui il lavoratore le abbia effettivamente godute **successivamente** al periodo di assoggettamento contributivo. In questo caso, l'INPS ricorda che la **procedura** di recupero della contribuzione è stata fortemente **semplificata**; infatti, attraverso una specifica variabile retributiva con la **causale "FERIE"**, il datore di lavoro può – quando il lavoratore beneficia delle ferie – modificare **in diminuzione** l'imponibile dell'anno e mese nel quale il compenso per ferie non godute è stato assoggettato a contribuzione e, allo stesso tempo, **recuperare** la contribuzione già versata.

Un altro caso analizzato nella circolare n. 151/2012 riguarda i **"fringe benefits"**, con riferimento ai casi di superamento della soglia di 258,23 euro, fissata dall'art. 51, comma 3 del TUIR, oltre la quale il loro valore concorre interamente a formare reddito imponibile. In altri termini, se in sede di conguaglio il valore del *fringe benefit* risulta superiore a tale soglia, il datore di lavoro dovrà assoggettare a contribuzione non solo la quota eccedente, bensì il **valore complessivo**.

Infine, si segnala un chiarimento sulle operazioni di conguaglio in occasione di **trasferimento d'azienda** ex art. 2112 c.c., con riferimento al **passaggio di lavoratori** dalla cedente alla cessionaria. In questo caso, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali dovranno essere effettuate dal **datore** di lavoro **subentrante** e l'INPS invita a prestare particolare attenzione all'utilizzo, nel caso di passaggio di lavoratori da una matricola all'altra, degli appositi codici "tipoassunzione" e "tipocessazione" **"2"** e **"2T"**, con l'indicazione della **matricola di provenienza**. Inoltre, la circolare in esame ricorda che il datore di lavoro subentrante potrà gestire correttamente le **variabili retributive** utilizzando il nuovo elemento di "varretributive", "inquadramentolav", valorizzando l'elemento "matricola azienda" con il codice dell'azienda di provenienza.

Il Ministero del Lavoro elenca - a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo - le attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto che dovranno essere trasformati dal personale ispettivo in contratti di lavoro subordinato.

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Con circolare n. 29 dell'11.12.2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha illustrato le caratteristiche tipiche della collaborazione a progetto a seguito delle modifiche intervenute con l'entrata in vigore della Riforma del mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012) che ha introdotto restrizioni finalizzate a contrastare un utilizzo non corretto dell'istituto.

I chiarimenti interpretativi forniti sono finalizzati a consentire un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza nonché l'uniformità di comportamento del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale e sono relativi ai requisiti del progetto, che:

- deve essere collegato ad un risultato finale ben determinabile;- non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;- non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.

Tuttavia il fulcro della nota ministeriale è l'indicazione - sulla scorta dell'analisi della tipologia contrattuale e degli orientamenti giurisprudenziali - a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, delle attività difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma.

Quindi, per le figure di seguito elencate, il personale ispettivo, proprio in virtù della difficoltà nel ricondurre la relativa attività ad un progetto specifico finalizzato ad un autonomo risultato obiettivamente verificabile, procederà a ricondurre nell'alveo della subordinazione gli eventuali rapporti posti in essere, adottando i conseguenti provvedimenti sul piano lavoristico e previdenziale:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;- addetti alle agenzie ippiche;- addetti alle pulizie;- autisti e auto trasportatori;- baristi e camerieri;- commessi e addetti alle vendite;- custodi e portieri;- estetiste e parrucchieri;- facchini;- istruttori di autoscuola;- lettori di contatori;- magazzinieri;- manutentori;- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;- piloti e assistenti di volo;- prestatori di manodopera nel settore agricolo;- addetti alle attività di segreteria e terminalisti;- addetti alla somministrazione di cibi o bevande;- prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound.

La circolare analizza poi il corrispettivo nel contratto a progetto e chiarisce che il compenso minimo del collaboratore a progetto va individuato, dalla contrattazione collettiva, sulla falsariga di quanto avviene per i rapporti di lavoro subordinato, in applicazione dei principi di cui all'art. 36 Cost.

Laddove, però, non vi sia una contrattazione collettiva specifica, il singolo committente dovrà garantire che il compenso non sia inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Chiude la circolare n. 29/2012 la parte relativa ai profili sanzionatori, basati sull'art. 69, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, il quale dispone che la mancata individuazione del progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.

(Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11/12/2012, n. 29)
12/12/2012

Lavoro a tempo determinato

Successione di contratti a termine

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Domanda

Un'azienda che opera nel settore metalmeccanico (c.c.n.l. "metalmeccanici industria") può assumere un dipendente con contratto a tempo determinato "durata 6 mesi" con causale inerente ad ordine di nuove commesse. In seguito, sempre per il medesimo dipendente, (proveniente da altra azienda inferiore a 15 dipendenti cessata per fine attività), qualora venisse accettata l'iscrizione nelle liste di mobilità L. n. 236/1993 può essere instaurato un nuovo contratto a tempo determinato durata 12 mesi con nuova causale inerente a lavoratori assunti dalle liste di mobilità, potendo usufruire delle agevolazioni previste per legge? Sarebbe intenzione dell'azienda trasformarlo - sempre se esistono esigenze lavorative per trasformare il rapporto a tempo indeterminato - con l'ulteriore riduzione contributiva di 12 mesi. E' obbligatoria una pausa tra il primo contratto e il nuovo contratto con causale "mobilità"?

Risposta

Il caso in esame è scomponibile in 3 questioni.

Quanto al primo quesito, si evidenzia che non è sufficiente l'indicazione dell' "ordine di nuove commesse" nella causale del contratto ma è necessario specificare dettagliatamente le ragioni concrete (ad esempio, l'acquisizione di specifiche commesse) che richiedono la stipula del contratto a termine.

Si ricorda, in ogni caso, che in base al comma 1bis dell'art. 1 del D.Lgs n. 368/2001 (comma aggiunto dal comma 9 dell'art. 1 della L. 92/2012) è possibile stipulare contratti a termine privi di giustificazione causale e per "qualunque tipo di mansione", nell'ipotesi in cui sussistano due requisiti ossia che si tratti "di primo rapporto a tempo determinato" tra le stesse parti e che tale contratto abbia una durata "non superiore ai dodici mesi". Tale contratto a-causale non è prorogabile.

Riguardo all'assunzione con contratto a termine del medesimo lavoratore, va operato un distinguo. Se si tratta di un lavoratore precedentemente assunto a tempo determinato, la questione della causale non si pone. Infatti, nelle liste di mobilità si possono iscrivere solo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come si evince dall'art. 4 comma 1 del D.L. 148/1993, conv. nella L. 236 del 1993.

Se invece si tratta di un lavoratore già iscritto nelle liste di mobilità, l'assunzione a termine è consentita anche senza obbligo di motivazione e per un periodo non superiore ai 12 mesi (così si ricava dal combinato disposto dell'art. 10 comma VI del D.Lgs. n. 368/2001 e dell'art. 8 comma II della L. 223/1991).

Riguardo al terzo quesito si ricorda che i termini di cd. "stop and go", ovvero di pausa tra un contratto a termine e il successivo sono vincolanti, a pena di conversione del rapporto in tempo indeterminato. In particolare, in base all'art. 1 comma 9 lettere g) ed h) della L. n. 92/2012 (la cd. "Legge di Riforma del Mercato del Lavoro") essi vanno da 10 a 60 giorni se il primo contratto a tempo determinato ha una durata inferiore a 6 mesi e da 20 a 90 giorni se ha una durata superiore; inoltre gli accordi a livello interconfederale o di categoria e, in via delegata, gli accordi decentrati, possono prevedere la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, a 20 e 30 giorni nel caso di ragioni organizzative qualificate enucleate dall'art. 5 comma 3 del D.Lgs n. 368/2001 (tra queste, vi è l'avvio di nuova attività e il rinnovo o proroga di una commessa consistente). In ipotesi diverse dalle suddette ragioni organizzative, potranno essere previsti i termini ridotti di 20 e 30 giorni anche dai contratti decentrati, senza delega da parte degli accordi interconfederali o di categoria. Nel settore dei metalmeccanici, tale riduzione, al momento, non è stata prevista.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Turismo e studi professionali

Riduzione degli intervalli tra successive assunzioni a tempo determinato

Gli accordi stipulati in alcuni settori (turismo, studi professionali) prevedono alla riduzione alla misura minima dell'intervallo elevato (60/90 giorni) richiesto dalla legge come condizione di legittimità per la riassunzione a termine dello stesso lavoratore.

La disciplina del lavoro a tempo determinato, introdotta dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, consente al datore di lavoro di assumere nuovamente a tempo determinato lo stesso lavoratore, dopo la scadenza di un precedente contratto a termine, a condizione che i due rapporti siano intervallati da un periodo temporale minimo fissato dalla legge (purché non venga oltrepassato il limite massimo di durata complessiva di più rapporti a termine per mansioni equivalenti: 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi). Il mancato rispetto della citata condizione determina la conversione *ex lege* del secondo contratto, che si considera a tempo indeterminato fin dal suo momento iniziale. Se la seconda assunzione avviene senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di stipulazione del primo contratto.

La L. 28 giugno 2012, n. 92, è intervenuta nella materia disponendo, da un lato, un notevole ampliamento dell'intervallo minimo da rispettare tra i due contratti e attribuendo, dall'altro, alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere una riduzione di questo intervallo in presenza di determinate situazioni organizzative aziendali. Poiché l'innovazione normativa aveva sollevato forti critiche delle parti sociali, il legislatore è intervenuto nuovamente con l'art. 46 bis, D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, che ha integrato la precedente disposizione con una formulazione che estende - attraverso una delega in bianco - il campo di azione della contrattazione collettiva.

Disciplina legale vigente

Nel dettaglio il testo vigente dell'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. n. 92 e dal D.L. n. 83, prevede:

- a) una durata minima ordinaria dell'intervallo temporale che il datore di lavoro deve rispettare per poter riassumere nuovamente a tempo determinato lo stesso lavoratore senza incorrere nella sanzione della conversione *ex lege*, fissata in 60 giorni se il contratto precedente ha avuto durata fino a sei mesi ed in 90 giorni se il contratto precedente ha avuto durata superiore (i termini originari erano rispettivamente di 10 e 20 giorni);
- b) una durata minima ridotta rispettivamente a 20 e 30 giorni (quindi con un incremento di 10 giorni rispetto alla durata minima originaria) per le assunzioni successive a termine di lavoratori addetti alle attività stagionali, come definite dal D.P.R. n. 1525/1963, nonché alle attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- c) una durata minima ridotta in misura variabile, secondo le previsioni dei contratti collettivi, rispettivamente fino a 20 o fino a 30 giorni:

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

c.1) se l'assunzione a termine avviene nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente;

c.2) in ogni altro caso previsto dagli stessi contratti collettivi.

Il Ministero del lavoro ha chiarito, con la circolare 7 novembre 2012, n. 27, che il riferimento ad "ogni altro caso" rende valida ogni altra ipotesi di riduzione degli intervalli da parte della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, diversa e ulteriore rispetto a quelle legate ai processi organizzativi sopra considerati.

Contrattazione collettiva

I primi casi di utilizzo della delega in bianco offerta dalla legge sono costituiti dagli accordi stipulati per le aziende del comparto turismo (accordo 21 novembre 2012 per le imprese aderenti a Confcommercio, accordo 22 novembre 2012 per le imprese aderenti a Federturismo Confindustria) e per gli studi professionali (accordo 28 novembre 2012), che hanno stabilito l'intervallo nella misura minima di 20 o 30 giorni in relazione alla durata del precedente contratto a termine.

L'accordo Federturismo specifica che la riduzione opera nelle aziende di stagione, nelle attività stagionali individuate nell'accordo 24 giugno 2008 e nelle seguenti ipotesi di assunzione a termine:

A) per esigenze di carattere temporaneo o contingente sorte:

- per far fronte, in periodi di bassa stagione, a improvvisi e temporanei incrementi dell'attività per flussi di clientela non ordinari e/o non programmabili;
- per l'impiego di professionalità non presenti tra quelle occupate;
- per prestazioni connesse alla sperimentazione o implementazione di procedure informatiche e/o di certificazione (ad es. qualità, ambientale, sociale) dei processi e/o servizi;
- per l'esecuzione di particolari lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività di cui alla successiva lettera B);

B) in relazione alla fase di avvio di nuove attività nei limiti necessari per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e, comunque, non oltre 12 mesi (termine elevabile fino a 24 dalla contrattazione di secondo livello);

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

C) per sostituzione di lavoratori in tutti i casi di assenza retribuita, di aspettativa e di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni.

06/12/2012

Lavoro occasionale accessorio

Riforma lavoro: i limiti di applicabilità della nuova disciplina

Domanda

All'indomani della Riforma Fornero, in un ristorante o una discoteca si può ricorrere alla prestazione di lavoro di un cameriere rispettando solamente il tetto dei 2.000 euro?

Risposta

A seguito delle modifiche apportate dalla c.d. Riforma Fornero (L. n. 92/2012) alla disciplina delle prestazioni occasionali di lavoro accessorio (artt. 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003), per poter instaurare oggi rapporti di lavoro di tale tipologia pare sufficiente rispettare i limiti di carattere economico previsti dall'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, ossia il limite complessivo di euro 5.000 di compenso nell'anno solare e il limite di euro 2.000 di compenso per singolo committente se trattasi di imprenditore commerciale o professionista.

Infatti, prima della Riforma Fornero l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 limitava a specifici ambiti di attività la possibilità di ricorrere alle prestazioni occasionali di lavoro accessorio; tale elencazione degli ambiti di attività è stata eliminata dalla Riforma Fornero, cosicché oggi le prestazioni occasionali di lavoro accessorio possono essere rese in tutti i settori.

Pertanto, pare potersi ritenere che anche nell'ambito dell'attività di un ristorante o di una discoteca si possa fare ricorso a prestazioni occasionali di lavoro accessorio, rispettando i già citati limiti di carattere economico previsti dalla Riforma Fornero.

Intermittente, comunicazioni anche online

In attesa dell'emanazione del decreto il Ministero del Lavoro avvia la sperimentazione della comunicazione completamente telematica, attraverso la compilazione un modulo on line accessibile dal portale Cliclavoro. Possibile la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda. Il datore di lavoro potrà effettuare la chiamata anche tramite il proprio consulente del lavoro.

In previsione dell'emanazione del decreto che preveda modalità applicative della disposizione inerente la comunicazione della chiamata del lavoro intermittente, ex art. 1, comma 21, lett. b), Legge n. 92/2012, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie, il Ministero del

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Lavoro e delle Politiche sociali ha ritenuto utile avviare in sperimentazione anche le comunicazioni telematiche, al fine di mettere a disposizione dei datori di lavoro più strumenti per effettuare le comunicazioni e permettere loro di scegliere quella più congeniale alla propria situazione organizzativa.

Con la nota del 26.11.2012, il Ministero del Lavoro ha altresì illustrato tutte le modalità al momento utilizzabili che sono:

1. E mail: il datore di lavoro può inviare una mail all'indirizzo di posta elettronica delle Direzioni territoriali del lavoro ovvero all'indirizzo intermittenti@lavoro.gov.it, allegando alla stessa il modello "UNI_Intermittente" debitamente compilato. Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino ad un massimo di 10 lavoratori. Inoltre, tramite questo canale sarà possibile anche inviare una comunicazione di annullamento riferita a singole chiamate comunicate precedentemente.
2. fax al numero 848800131: anche in questo caso il datore di lavoro dovrà inviare per fax il modello "UNI_Intermittente".
3. SMS al numero 339-9942256 339-9942256 GRATIS : tale canale potrà essere utilizzato solo dalle aziende registrate al portale cliclavoro e abilitate quindi all'utilizzo del lavoro intermittente, avendo cura di indicare nel form di registrazione il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato per l'invio della comunicazione. Questo canale dovrà essere utilizzato esclusivamente per la comunicazione della chiamata di un singolo giorno per un solo lavoratore. Pertanto, la data della chiamata coinciderà con la data di invio del messaggio e l'eventuale annullamento dovrà essere comunicato nel medesimo giorno in cui si effettua la comunicazione. L'SMS dovrà contenere le seguenti informazioni separate da uno spazio:
 - "Tipo di comunicazione" (I per l'invio della chiamata e A per l'annullamento di una chiamata precedentemente comunicata);
 - Codice Fiscale del lavoratore che effettuerà la prestazione oggetto della chiamata.
4. Invio del modulo on line: l'azienda, anche tramite il proprio consulente del lavoro, potrà comunicare le chiamate del lavoro intermittente attraverso la compilazione di un apposito modulo, accessibile dal portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) nella propria area riservata. Questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda. Il modulo on line prevede altresì l'invio dell'annullamento di singole chiamate comunicate precedentemente.

(Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 26/11/2012, n. 16639)
30/11/2012

Cocopro e maternità: mini vademecum per le collaboratrici madri

Infatti il numero di contratti a progetto che vengono attivati ogni anno, soprattutto nei confronti di giovani donne, si attesta ormai su livelli davvero importanti. Quindi, con una certa frequenza, viene richiesto al consulente del lavoro quali siano le "regole" da seguire in caso di gravidanza della collaboratrice. Soprattutto, è interesse delle collaboratrici conoscere quali siano le tutele previste, e delle aziende conoscere quali siano i costi da sostenere.

Iniziamo subito con lo specificare che in caso di gravidanza la collaboratrice a progetto ha diritto, ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 276/2003, alla sospensione del rapporto e alla proroga della scadenza

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

del contratto di 180 giorni, *a meno che il contratto stipulato con il collaboratore non contenga disposizioni a lui più favorevoli*. Il D.M. 12/07/2007 ha poi esteso l'**astensione obbligatoria** dal lavoro per maternità anche alle collaboratrici a progetto. Il periodo in cui la collaboratrice *deve* astenersi dal lavoro, sono gli stessi delle lavoratrici dipendenti, ossia:

- 2 mesi prima della data presunta del parto;
- eventuale periodo intercorrente tra data presunta ed effettiva del parto;
- 3 mesi dopo la data del parto (è possibile attuare la c.d. "flessibilità" dell'astensione obbligatoria, che consente di assentarsi dal lavoro 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo);
- **interdizione anticipata**.

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria (quindi compresa l'eventuale interdizione anticipata) spetta alla collaboratrice un'**indennità** pari all'80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile, a condizione che non vi sia iscrizione ad altra forma previdenziale obbligatoria e che nei 12 mesi precedenti il periodo indennizzabile vi sia stato accredito contributivo di almeno 3 mensilità.

E' inoltre riconosciuto – a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in corso di validità – il diritto al congedo parentale (**astensione facoltativa**) per un massimo di 3 mesi e con un'indennità pari al 30% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile.

La domanda di indennizzo deve essere redatta su apposito modulo (disponibile sul sito INPS) prima dell'astensione dall'attività lavorativa e comunque entro 1 anno dal termine del periodo indennizzabile.

Ed ora arriviamo al *punto dolens*: chi paga l'indennità? A differenza di quanto avviene per i lavoratori subordinati, per le collaboratrici a progetto il pagamento viene effettuato *direttamente* dall'INPS, e non è prevista alcuna integrazione da parte dell'azienda. I tempi di erogazione dell'Istituto non sono sempre velocissimi. Per il committente non ci sono costi aggiuntivi da sostenere. Inoltre si sottolinea che il committente è tenuto alla scadenza del contratto (prorogato) a corrispondere il compenso pattuito, a meno che la prestazione non sia divenuta nel frattempo non più utile: la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 39 del 2009 chiarisce infatti che qualora l'assenza per gravidanza incidesse negativamente sulla realizzazione del progetto di lavoro, potrebbe considerarsi in linea con il principio di correttezza del contratto non corrispondere il compenso concordato.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it