

# GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO.

## INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve comunicare telematicamente l'assunzione al Centro Impiego competente, inoltre all'atto dell'instaurazione e prima dell'inizio dell'attività lavorativa il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore il contratto individuale di lavoro ( la c.d. lettera d'assunzione ) nel quale devono essere indicati: l'identità delle parti , il luogo di lavoro , la data di inizio del rapporto, l'eventuale data di fine del rapporto, il CCNL applicato l'inquadramento il livello e le mansioni, la durata del periodo di prova se previsto, l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi , con l'indicazione del periodo di pagamento, la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore , l'orario di lavoro, i termini di preavviso in caso di recesso.

Fin dalla fase precedente l'assunzione e durante tutto lo svolgimento del rapporto il datore di lavoro viene in possesso di una serie di dati relativi alla sfera personale del dipendente; prima di procedere al trattamento di detti dati il datore di lavoro è obbligato ad informare il dipendente sul soggetto responsabile del trattamento dei dati , sulle finalità e modalità dello stesso, sull'ambito di diffusione dei dati e sui diritti riconosciuti dalla Legge ed è obbligato a richiedere per scritto al dipendente il consenso al trattamento

## I DATORI DI LAVORO E L'INAIL.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL i lavori che intende svolgere contestualmente all'inizio dell'attività. L'INAIL , ricevuta la denuncia istituisce il rapporto assicurativo, comunica al datore di lavoro il codice ditta e il numero della posizione assicurativa territoriale ( P.A.T. ), richiede al datore di lavoro il primo versamento in acconto del premio riferito alla frazione di anno solare intercorrente tra l'inizio dei lavori e la fine dell'anno.

Sono obbligati all'assicurazione tutti i datori di lavoro che occupino personale subordinato e parasubordinato; i titolari di azienda artigiana rivestono al contempo la qualifica di assicurante e assicurato pertanto sono soggetti agli stessi adempimenti previsti per il datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti.

L'assicurazione INAIL tutela i lavoratori in caso di infortunio e/o malattia professionale ed esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile conseguente al verificarsi degli eventi di cui sopra; ovviamente per essere esonerato, il datore di lavoro deve aver adottato per lo svolgimento delle lavorazioni le misure necessarie previste dalla normativa in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

## I DATORI DI LAVORO E L'INPS.

Il regime contributivo applicabile è strettamente collegato al tipo d'inquadramento previdenziale, cioè al settore economico e merceologico a cui viene assegnata l'azienda, in seguito alla presentazione telematica all'INPS della denuncia di inizio attività, presentazione che deve essere fatta in tempo utile per il versamento dei contributi previdenziali. L'INPS rilascia immediatamente i dati relativi alla posizione assicurativa.

Adempimenti mensili. Il versamento dei contributi sulle retribuzioni imponibili deve essere effettuato entro il giorno 16 del mese successivo a quello di competenza tramite modello F24; l'obbligo di denuncia è assolto mediante flusso mensile telematico denominato UNIEMENS .

## LIBRI E DOCUMENTI OBBLIGATORI.

Il datore di lavoro deve conservare ed aggiornare il libro unico del lavoro ( L.U.L. ) e il registro degli infortuni.

L'obbligo di istituire il L.U.L. nasce nel momento in cui il datore di lavoro occupa lavoratori dipendenti , lavoratori parasubordinati nonché associati in partecipazione; il L.U.L. non può essere tenuto in forma manuale, l'INAIL è l'unico ente preposto alla sua vidimazione.

Tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo di istituire il registro infortuni che prima di essere utilizzato deve essere vidimato dalla ASL competente; sul registro devono essere annotati cronologicamente tutti gli infortuni accaduti ai lavoratori .

## ADEMPIMENTI PER IL CENTRO PER L'IMPIEGO.

Tutte le comunicazioni devono essere effettuate telematicamente attraverso il modello Unilav; la comunicazione di assunzione deve essere preventiva. Per inoltrare le comunicazioni di cessazione e trasformazione del rapporto di lavoro ci sono 5 giorni di tempo dal verificarsi dell'evento.

## CARATTERISTICHE DEI PRINCIPALI CONTRATTI DI LAVORO.

**APPRENDISTATO. N.B: AL MOMENTO IN CUI SCRIVIAMO, E' STATA APPROVATA LE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI APPRENDISTATO LE QUALI PERO' ABBISOGNANO DEI DECRETI E DELLE CIRCOLARI ATTUATIVE.**

Il D.Lgs 276/2003 ha modificato profondamente la disciplina dell'apprendistato ed ha introdotto, tra l'altro, l'apprendistato professionalizzante la cui applicabilità è subordinata alla regolamentazione delle stesse e dei rispettivi profili formativi da parte delle regioni e/o della contrattazione collettivi. In assenza di detta regolamentazione continua ad applicarsi la disciplina precedente. L'apprendistato professionalizzante è rivolto ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali. La legge richiede la forma scritta del contratto di apprendistato al quale dovrà essere allegato il piano formativo individuale, il lavoratore apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica corrispondente a quella al cui raggiungimento è finalizzato il contratto.

La durata dell'apprendistato, in base al tipo di qualificazione che si vuole conseguire, è stabilita dai contratti collettivi.

In ragione dell'onere formativo, i contributi previdenziali ed i premi assicurativi sono previsti in misura ridotta pur garantendo all'apprendista una tutela simile a quella degli altri lavoratori dipendenti.

Per le aziende fino a 9 dipendenti, fermo restando il carico per l'apprendista pari al 5,84% l'aliquota contributiva a carico azienda per il 1° anno del contratto è pari a 1,5% per il 2° anno del contratto è pari al 3%, per gli anni successivi è pari al 10%.

Per le aziende con oltre 9 dipendenti il carico azienda è pari al 10% e quello dell'apprendista è pari al 5,84%. Se al termine del contratto di apprendistato il lavoratore viene qualificato per un ulteriore anno si applicano le aliquote ridotte.

### PART-TIME

Ci sono tre tipologie di part time :

Orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro ;

Verticale quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana del mese o dell'anno ;

Misto quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle due tipologie precedenti.

Il contratto part time deve essere scritto e deve indicare, tra l'altro, la durata della prestazione lavorativa e la sua collocazione temporale. E' possibile concordare la variabilità della collocazione temporale o, in caso di part time verticale e/o misto, la variazione in aumento della sua durata ( c.d. clausole flessibili ed elastiche ) mediante uno specifico atto scritto e solo se tali clausole sono previste dal CCNL applicato

### CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE.

Il contratto a termine può essere stipulato in presenza di ragioni di carattere:

- a) tecnico
- b) produttivo e organizzativo
- c) sostitutivo

La legge tutela i lavoratori assunti a tempo determinato mediante regole riguardanti il numero di contratti stipulabili, i requisiti formali del contratto, le condizioni per la proroga per la trasformazione nonché le conseguenze in caso di illegittima apposizione del termine. Il contratto a termine necessariamente deve essere scritto e deve indicare il termine, che può risultare direttamente o indirettamente e le ragioni giustificatrici. A questo proposito si precisa che non è sufficiente l'indicazione generica della categoria di motivi per cui è stato apposto il termine ma è necessario specificare dettagliatamente le ragioni concrete ed effettive.

## ASSUNZIONI AGEVOLATE.

### LAVORATORI IN MOBILITA'

Se il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato al datore di lavoro spetta la riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 10%, ferma restando la misura dell'aliquota a carico del lavoratore per i 18 mesi successivi all'assunzione. Tale beneficio viene riconosciuto anche in caso di assunzione part time, inoltre, esclusivamente se il rapporto è a tempo pieno si ha un incentivo economico per un periodo massimo di 12 mesi (ma in presenza di particolari requisiti del lavoratore il periodo può essere elevato anche a 24 e 36 mesi) pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse disoccupato.

I lavoratori a termine possono essere assunti con contratto non superiore a 12 mesi durante il quale al datore di lavoro spetta la riduzione dell'aliquota contributiva nella misura del 10%, ferma restando la misura dell'aliquota a carico del lavoratore; in caso di trasformazione a tempo indeterminato il beneficio dell'aliquota ridotta spetta al datore di lavoro per ulteriori 12 mesi oltre al 50% dell'indennità di mobilità che avrebbe percepito il lavoratore se fosse disoccupato per un periodo non superiore a 12 mesi (elevabili in presenza di particolari requisiti del lavoratore a 24 e a 36 mesi).

L'INAIL non riconosce a questa tipologia di lavoratori alcun sgravio.

### DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI

Il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato, anche part time, disoccupati da almeno 24 mesi ha diritto allo sgravio del 50% dei contributi a suo carico per un periodo di 36 mesi dall'assunzione. Lo sgravio è elevato al 100% per le imprese operanti nel mezzogiorno e per le ditte artigiane ovunque ubicate.

Il beneficio si applica anche ai premi INAIL.

### LAVORATORI IN CIGS

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato, lavoratori che abbiano fruito del trattamento CIGS per almeno tre mesi (anche non continuativi) e che ne usufruiscono al momento dell'assunzione hanno diritto:

- per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se disoccupato; questo contributo spetta per 9 mesi (elevabili a 21 e a 33 in presenza di particolari requisiti del lavoratore)
- alla riduzione dell'aliquota contributiva a proprio carico nella misura del 10%, ferma restando la misura dell'aliquota a carico del dipendente

Le aziende che assumono a tempo indeterminato, anche part time, lavoratori sospesi in CIGS da almeno 24 mesi hanno diritto per un periodo di 36 mesi ad uno dei contributi a loro carico del 50% se ubicate nel Centro Nord, del 100% se ubicate nel Mezzogiorno e se artigiane.

Il beneficio si applica anche ai premi INAIL.

### SOSTITUZIONE DI DIPENDENTI IN MATERNITA'

In caso di assunzione a termine (anche con contratto part time) per sostituzione di maternità è previsto uno sgravio contributivo e dei premi assicurativi nella misura del 50% - limitatamente alla quota a carico del datore di lavoro.

Il beneficio si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti ed è previsto anche in caso di sostituzione di lavoratrice autonoma.

### CONTRATTO DI INSERIMENTO.

I lavoratori interessati sono:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- disoccupati di lunga durata (12 mesi) di età compresa tra 29 e 32 anni
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro
- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni

- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di disoccupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile oppure in cui il tasso di disoccupazione femminile sia superiore almeno del 10% di quello maschile
- persone affette da un grave handicap fisico mentale o psichico

Per l'instaurazione di un contratto di inserimento occorre definire, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

Le ore di formazione sono stabilite dalla contrattazione collettiva, in mancanza occorre far riferimento agli Accordi Interconfederali che fissano un monte di 16 ore .

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi né superiore a 18 mesi .

Deve risultare da atto scritto con l'indicazione della durata, del periodo di prova, dell'orario di lavoro, del livello di inquadramento all'atto dell'assunzione (quella di destinazione è all'interno del progetto individuale di inserimento che fa parte integrante del contratto). L'inquadramento iniziale può essere fino a due livelli inferiore a quello spettante ai lavoratori addetti alle medesime mansioni (ad esclusione delle donne per le quali non si può operare il sottoinquadramento). I benefici contributivi, pari in linea generale alla riduzione del 25% dell'aliquota a carico del datore di lavoro trovano applicazione per tutti i destinatari del contratto di inserimento ad eccezione dei soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Condizione necessaria per usufruire del beneficio è che l'assunzione determini un incremento netto del numero dei dipendenti con riferimento alla media dei dipendenti occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione.

#### CONTRATTO DI REINSERIMENTO

La legge prevede una particolare agevolazione in caso di lavoratori che usufruiscono da almeno 12 mesi della disoccupazione speciale; questa agevolazione riguarda esclusivamente i lavoratori edili interessati alla disoccupazione speciale. Ferma restando la contribuzione ordinaria a carico del dipendente sono previste due forme alternative di agevolazione contributiva per il datore di lavoro, la cui durata è correlata al periodo di effettiva disoccupazione del lavoratore

Il datore di lavoro può optare o per una riduzione contributiva del 75% per un periodo di 12 mesi se il lavoratore è disoccupato da almeno due anni, per un periodo di 24 mesi se il lavoratore è disoccupato dai due ai tre anni, per un periodo di 36 mesi se il lavoratore è disoccupato da più di tre anni, oppure per una riduzione del 37,50% per un periodo doppio a quello di effettiva disoccupazione con un tetto massimo di 6 anni.

Questa agevolazione non è applicabile ai premi assicurativi INAIL

#### LAVORO INTERMITTENTE

Premesso che, in via generale, per poter stipulare un contratto di lavoro intermittente lo stesso deve essere previsto dalla contrattazione collettiva, è sempre consentito stipulare contratti di lavoro intermittente con soggetti di età inferiore a 25 anni o di età superiore a 45 anni anche se pensionati

Il contratto di lavoro che deve essere stipulato in forma scritta deve indicare i seguenti elementi :

- durata e ipotesi oggettive o soggettive che ne consentono la stipulazione
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita
- forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione
- Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in base alla prestazione effettivamente eseguita

Le parti possono stabilire contrattualmente, l'obbligo del lavoratore di garantire la propria disponibilità in caso di chiamata da parte del datore di lavoro, in questa ipotesi il lavoratore ha diritto ad una indennità mensile per i periodi di inattività ( la c.d. indennità di disponibilità )

#### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro è uno strumento che consente alle aziende di beneficiare di una prestazione lavorativa senza che ciò comporti l'assunzione di tutti gli oneri derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato . La forza lavoro viene acquisita attraverso un contratto stipulato con una società somministratrice di lavoro che si interpone tra l'imprenditore che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa del lavoratore e il lavoratore stesso che viene inviato in missione per un periodo di tempo determinato.