



Alle Spett.li Ditte Clienti  
Loro sedi

**CIRCOLARE 02/2014**

La presente per informarvi che:

**INAIL: rinvio del termine per il pagamento dell'assicurazione infortuni**

In funzione della riduzione dei premi assicurativi contro gli infortuni prevista dalla L. n. 147/2013 (Legge di Stabilità) ed in attesa del decreto che individuerà l'entità ed i beneficiari di tale riduzione, l'INAIL con comunicato del 22 gennaio 2014 ha reso noto che, come previsto dai relativi ministeri, **la data di scadenza dell'autoliquidazione INAIL 2013/2014 viene posticipata dal 16 febbraio al 16 maggio 2014.**

L'INAIL ha altresì chiarito che sono posticipati alla stessa data anche i pagamenti dei premi speciali non soggetti all'autoliquidazione, con date di scadenza antecedenti al prossimo 16 maggio.

**Part-time: il lavoratore può revocare le clausole flessibili o elastiche**

Tramite le clausole flessibili, in particolare, il datore di lavoro può **cambiare la collocazione temporale** dell'attività lavorativa, ad esempio spostando le ore dalla mattina al pomeriggio, mentre le clausole elastiche consentono al datore di lavoro di **umentare le ore** complessive da effettuare applicando la maggiorazione prevista dal contratto collettivo nazionale e considerandole come ore di straordinario.

La riforma del lavoro L. n. 92/2012, art. 1, comma 20, tuttavia, ha introdotto al contempo un diritto di ripensamento del lavoratore, ossia la possibilità da parte di quest'ultimo di **recedere dalle clausole elastiche o flessibili stipulate**, rimandando ai contratti collettivi il compito di stabilire le condizioni e le modalità tramite cui il lavoratore può chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

La **revoca del consenso** riconosciuta al lavoratore come facoltà, va sottolineato, è consentita senza che ci sia alcuna specificazione da parte dei contratti collettivi. Possono esercitare questo nuovo diritto di revoca i seguenti soggetti:

- lavoratori studenti;
- genitori conviventi di figli di età non superiore a 13 anni;
- le persone con patologie oncologiche per i quali sussiste una ridotta capacità lavorativa;
- i lavoratori che hanno il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche;
- i conviventi con familiari portatori di handicap.

Questo intervento legislativo voluto dalla riforma Fornero, per parole della stessa relazione di accompagnamento, ha la finalità di **incentivare l'utilizzo virtuoso del part-time**, ostacolando un'applicazione che in realtà è coperta di abusi, come ad esempio le comunicazioni dell'orario di lavoro al dipendente effettuate in ritardo che non consentono al lavoratore di gestire al meglio il proprio tempo libero





o le ore a disposizione extra orario di lavoro part-time che potrebbero essere destinate ad un secondo part-time ad esempio.

Il problema è che il contratto part-time, molto più applicato in Europa che in Italia, in questo modo diventerà meno conveniente per le imprese proprio perché non si potrà facilmente avere quella flessibilità di orario necessaria, di cui spesso si è abusato però. La libertà per il lavoratore di eliminare o revocare le clausole diventerà un ostacolo organizzativo sugli orari per il datore di lavoro.

### **Utilizzo lavoratori somministrati – adempimenti obbligatori**

Le aziende che si avvalgono di lavoratori somministrati (Adecco, Umama, Manpower...) sono tenute ai seguenti adempimenti obbligatori:

- prima della stipula del contratto comunicazione alle rappresentanze sindacali;
- annotare sul Libro Unico del Lavoro gli estremi del rapporto;
- annualmente, entro il 31 gennaio, comunicazione alle rappresentanze sindacali dei contratti stipulati.

La comunicazione preventiva va inoltrata alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e deve contenere il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione (in caso di urgenza la comunicazione può essere fatta entro 5 giorni).

La comunicazione annuale va inoltrata sempre alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e deve contenere il numero, i motivi, le durate e le qualifiche dei contratti dei 12 mesi precedenti; questa comunicazione può essere effettuata per il tramite delle associazioni di categoria dei datori di lavoro.

Le due comunicazioni sono in capo all'utilizzatore che diviene quindi destinatario della sanzione in caso di mancata comunicazione. In caso di violazione delle precedenti disposizioni la sanzione amministrativa pecuniaria va da € 250,00 ad € 1.250,00.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali Saluti.

Gorizia, 28 gennaio 2014

Studio Ass. Peric & Drufovka  
info@consulenzelavoro.it

