

CONSIGLIO PROVINCIALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI CASERTA
CENTRO STUDI "LUIGI CAMPI"
VIA FORGIONE ,12 – 81100 – CASERTA –
TEL. 0823.329211
SITO INTERNET: WWW.ORDINECDLCE.IT –EMAIL : consulenti@tin.it

Nuove modalità di presentazione della richiesta di Assegni per il
Nucleo familiare per i Lavoratori di ditte cessate o fallite.

La circolare INPS n. 136 del 30.10.2014 illustra la nuova modalità di presentazione telematica delle domande di Assegno per il Nucleo Familiare da parte dei lavoratori di ditte cessate o fallite.

La presentazione telematica delle domande in oggetto potrà avvenire attraverso uno dei seguenti canali:

WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino munito di PIN attraverso il portale dell’Istituto - servizio di “Invio OnLine di Domande di prestazioni a Sostegno del reddito” - funzione ANF Ditte Cessate/Fallite;

Patronati– attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;

Contact - Center– attraverso il numero verde 803.164.

A far data dal 1 gennaio 2015, le domande di Assegno al Nucleo Familiare per le ditte cessate o fallite potranno essere presentate esclusivamente in via telematica. Fino a tale data, al fine di rendere graduale il passaggio alla telematizzazione in via esclusiva, è previsto un regime transitorio durante il quale le istanze in discorso potranno essere trasmesse sia in via telematica che cartacea.

Fonte: Circ.INPS n. 136 del 30.10.2014

LAVORO A CHIAMATA E LIMITE 400 ORE

Il contratto di lavoro intermittente come da legge, nell'arco di temporale di tre anni solari, non può superare le 400 giornate di lavoro.

Con interpello n.26 del 7 novembre 2014, il Ministero del lavoro ha chiarito che la deroga **al limite del contratto di lavoro intermittente** viene applicata ai datori di lavoro quali **pubblici esercizi, turismo e spettacolo**.

I datori di lavoro interessati sono:

- quelli iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007 corrispondente ai sopra citati settori produttivi;
- quelli che, pur non rientrando nel Codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Fonte: Interp.Min.Lavoro n.26 del 7.11.2014

DISTACCO,SOMMINISTRAZIONE E LAVORO NERO

Con interpello n. 27 del 7 novembre 2014, il Ministero del lavoro ha fornito risposta ad un quesito posto dalla Confimi Impresa, in merito alla corretta interpretazione degli artt. 27, comma 2, e 30, comma 4 bis, D.Lgs. 276/2003, concernenti le ipotesi di somministrazione irregolare e di distacco illecito.

In particolare, veniva chiesto se nei suddetti casi possa riscontrarsi anche la fattispecie del "lavoro nero" ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio della maxisanzione di cui alla L. 183/2010, nonché per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

"La circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione – ha affermato il Ministero del lavoro dando esito all'istanza di interpello – non è sempre automatica, potendo dipendere dalla iniziativa del primo di ricorrere al Giudice.

Ciò, in particolare, avviene nei casi di somministrazione irregolare ovvero quando il distacco sia illecito cioè avvenga in violazione dei requisiti dell'interesse e della temporaneità del distacco

.Fermo restando le specifiche misure sanzionatorie, l'effettivo utilizzatore potrebbe essere considerato a tutti gli effetti il datore di lavoro del personale utilizzato in forza di una somministrazione irregolare o di un distacco illecito con la conseguenza, in entrambi i casi, che "tutti gli atti compiuti dal somministratore / distaccante per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il

quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione" cioè l'utilizzatore / distaccatario. In dette ipotesi, pertanto, l'applicabilità di tale disposizione esclude in radice la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro "nero" e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Si ritengono, poi, inapplicabili dette sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta e nelle ipotesi in cui il distacco sia illecito e ad esso non segua l'iniziativa giudiziale del lavoratore.

In entrambi i casi, infatti, trattasi di fattispecie autonome del tutto distinte e peculiari, in quanto presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministrante/distaccante e utilizzatore/distaccatario".

Fonte: Interp.Min.lavoro n.27 del 7.11.2014

NIENTE PREAVVISO PER GENITORI NEL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO

Con interpello n.28 del 7 Novembre 2014, il Ministero del lavoro esclude per la lavoratrice madre o il padre lavoratore (**nel primo anno di vita del proprio figlio**) ***l'obbligo del rispetto del preavviso in caso di dimissioni.***

L'art. 4, comma 16, della L. n. 92/2012 modifica solo l'art. 55 comma 4 del dlgs 151/01, prolungando **solo** il periodo relativo alla convalida delle dimissioni alla **DTL** da un anno a tre anni di vita del bambino, lasciando intatto l'art 55 comma 5 dello stesso dlgs (Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso).

Fonte: Interp.Min.lavoro n. 28 del 7.11.2014