



MONDO LAVORO

UFFICIO SINDACALE
SERVIZIO LIBRI PAGA
NOTIZIE

GIUGNO 2010

CERTIFICATI DI MALATTIA ONLINE

Con decorrenza dallo scorso 03 aprile 2010, a seguito dell'entrata in vigore del DM 26 febbraio 2010, i **medici del Servizio Sanitario Nazionale o in regime di convenzione devono trasmettere telematicamente all'INPS il certificato di malattia del lavoratore** rilasciandone allo stesso una copia cartacea. Si precisa tuttavia che al medico è concesso un periodo transitorio di 3 mesi (fino al 19/06/2010) durante il quale potrà continuare a rilasciare i certificati secondo le modalità fino ad ora adottate.

Una volta a regime, a seguito dell'invio telematico del certificato di malattia da parte del medico, l'INPS

- metterà a disposizione del lavoratore il certificato mediante accesso ed autenticazione al sito INPS;
- renderà disponibile al datore di lavoro pubblico e privato l'attestazione di malattia del lavoratore.

Si precisa che l'INPS permetterà l'accesso telematico ai certificati di malattia esclusivamente ai datori di lavoro che ne faranno esplicita richiesta e al personale dagli stessi delegato.

COSA CAMBIA RISPETTO AL PASSATO: con l'entrata in vigore delle nuove modalità operative vi saranno

(continua a pagina 2)

IL LAVORO A CHIAMATA

Con il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione a seguito della chiamata da parte del datore di lavoro. Il lavoro intermittente o a chiamata è il contratto di lavoro subordinato più flessibile ad oggi esistente. Diversamente dal rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoro a chiamata non prevede la preventiva determinazione dell'orario di lavoro. Pertanto il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti solamente nei periodi di effettivo impiego. Il lavoratore intermittente è calcolato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

CON CHI PUO' ESSERE STIPULATO IL LAVORO A CHIAMATA: il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato con:

- soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età (**ipotesi soggettiva**);
- lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o iscritti alle liste di mobilità e collocamento (**ipotesi soggettiva**);
- con tutti i soggetti - anche già titolari di altri rapporti di lavoro - (**ipotesi oggettiva**) per prestazioni da rendersi nel fine settimana (dalle ore 13.00 del venerdì fino alle 6.00 del lunedì mattina) nelle vacanze estive, natalizie e pasquali;

(continua a pag. 2)

CERTIFICATI DI MALATTIA ONLINE (riprende da pag. 1)

le seguenti innovazioni:

Il medico del Servizio Sanitario Nazionale:

- dovrà trasmettere telematicamente all'INPS il certificato di malattia del lavoratore;

Il lavoratore:

- non dovrà più trasmettere all'INPS il certificato di malattia (eccetto i casi di impossibilità di invio telematico da parte del medico).

Il datore di lavoro:

- potrà richiedere all'INPS l'autenticazione per l'accesso on-line agli attestati di malattia dei propri dipendenti.

COSA RIMANE UGUALE RISPETTO AL PASSATO:

Il medico del Servizio Sanitario Nazionale

- dovrà continuare a rilasciare al lavoratore all'atto della visita copia cartacea del certificato di malattia (contenente diagnosi e prognosi) e dell'attestato di malattia (contenente solo la prognosi). In caso di impossibilità a stampare il certificato il medico comunicherà comunque al lavoratore il numero dello stesso per poterlo ricercare e stampare sul sito internet dell'INPS.

Il lavoratore

- dovrà continuare, entro due giorni dal rilascio, a recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata R. al datore di lavoro l'attestazione di malattia.

IL LAVORO A CHIAMATA (riprende da pag. 1)

- con tutti i soggetti - anche già titolari di altri rapporti di lavoro - (ipotesi oggettiva) per le prestazioni a carattere discontinuo o intermittente secondo quanto previsto dai CCNL o dall'elenco di attività allegato al Regio Decreto n. 2657/23 tra cui ricordiamo: Camerieri, personale di servizio e di cucina degli alberghi; magazzinieri; personale addetto ai trasporti di persone e merci; commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti; personale addetto alla manutenzione stradale; addetti alle pompe di carburante. *Per l'elenco completo delle attività discontinue previste nell'allegato al Regio Decreto 2657/23 rimandiamo quanto riportato al seguente indirizzo internet: www.acaweb.it/archivio_ufficio_paghe.asp.*

IL RAPPORTO DI LAVORO: il contratto di lavoro a chiamata deve essere stipulato in forma scritta e può essere:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato. In quest'ultimo caso non si applica la disciplina del rapporto a termine e pertanto non si considera la regola dei 36 mesi e può non esservi interruzione tra due singoli contratti (*per approfondimenti sulle regole del contratto a termine vedere quanto riportato sul notiziario paghe di marzo 2010*

scaricabile dal sito www.acaweb.it/archivio_notiziari.asp

La comunicazione di assunzione deve essere inviata preventivamente al Centro per l'Impiego **UNA SOLA VOLTA** al momento della stipula del contratto e non ogni volta che il lavoratore viene chiamato ad eseguire la prestazione.

TIPI DI CONTRATTO DI LAVORO A CHIAMATA: nella comunicazione di assunzione il datore di lavoro può prevedere o meno l'obbligo del lavoratore di garantire la propria disponibilità in caso di chiamata (indennità di disponibilità). Il contratto di lavoro intermittente può pertanto essere

- **con indennità di disponibilità** in tal caso il lavoratore è obbligato a garantire la propria disponibilità in caso di chiamata - fatti salvi gli impedimenti per malattia infortunio ecc. La misura dell'indennità di disponibilità è stabilita dai CCNL e non può comunque essere inferiore al 20% della retribuzione mensile prevista dal CCNL applicato;
- **senza indennità di disponibilità** in tal caso il lavoratore non è obbligato a garantire la propria disponibilità in caso di chiamata e pertanto non può essere oggetto di contestazioni disciplinari se non accetta la chiamata.

LAVORATORI A PROGETTO

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione devono essere riconducibili a uno o più specifici programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa (art. 61 D.Lgs 276/03).

Dalla definizione del legislatore, le collaborazioni a progetto devono essere caratterizzate dai seguenti elementi qualificatori essenziali:

- esistenza di un progetto, programma di lavoro o fase di esso;
- autonomia del collaboratore;
- necessaria coordinazione con il committente;
- irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione lavorativa (**assenza del vincolo dell'orario di lavoro**).

I requisiti sopra indicati sono fondamentali e determinano la differenziazione tra lavoro a progetto da un lato e il lavoro subordinato o autonomo dall'altro. (*Ricordiamo infatti che nel rapporto di lavoro autonomo non è necessaria la coordinazione con il committente*).

Secondo la definizione del Ministero del Lavoro (Circ. 1/2004) **il progetto consiste in** un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale in cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere collegato all'attività principale o accessoria dell'impresa.

Il **programma di lavoro è** un tipo di attività a cui non è direttamente riconducibile un risultato finale ma si caratterizza per la produzione di un risultato parziale destinato generalmente ad essere integrato da altre lavorazioni in vista del risultato finale.

Il progetto o programma di lavoro deve essere organizzato **autonomamente** dal collaboratore. A quest'ultimo infatti spetta la definizione dei tempi di lavoro e le modalità di esecuzione del progetto stesso. In particolare, il collaboratore può organizzare la propria prestazione

lavorativa finalizzata alla realizzazione del progetto nei tempi e negli orari a lui più congeniali **infatti il tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione non ha rilevanza** ai fini della determinazione del compenso. (Assenza del vincolo di orario o del monte ore settimanale/mensile ecc).

La durata del progetto o programma di lavoro **deve essere determinata o determinabile** in funzione delle caratteristiche del progetto stesso.

Considerato che il collaboratore a progetto può operare all'interno del ciclo produttivo del committente deve, per questo, necessariamente **coordinare la propria attività con le esigenze dell'organizzazione in cui è inserito**.

Il Ministero del lavoro (circolare n. 4/2008) ha precisato che **nell'ambito dell'attività ispettiva dovrà essere posta particolare attenzione alla verifica dei seguenti punti**:

- forma scritta del contratto;
- con riferimento al progetto, programma di lavoro o fase di esso il personale ispettivo deve verificare la specificità, tenendo presente che lo stesso non può coincidere con l'attività principale o accessoria dell'impresa, **ma potrà essere soltanto ad essa funzionalmente correlato**;
- modalità di inserimento del collaboratore nel contesto aziendale valutando la tipologia e le modalità in cui si esplica l'inserimento nell'organizzazione aziendale;
- contenuto della prestazione;
- va verificato se al collaboratore, fermo restando il coordinamento funzionale con il committente, residui una autonomia di scelta sulle modalità esecutive di svolgimento della prestazione risultando del tutto assente qualsiasi manifestazione di potere disciplinare attuato, anche in forma sanzionatoria dallo stesso committente;
- va verificato che il compenso non sia esclusivamente legato al tempo e alla prestazione, **ma sia riferibile anche al risultato enucleato nel progetto**;
- verificare l'eventuale clausola di esclusiva, vale a dire l'ipotesi di "monocommittenza" che seppur compatibile con la natura del contratto impone al personale ispettivo una più attenta valutazione di tutti gli altri indici evidenziati;
- verificare eventuali rinnovi al contratto. Il rinnovo ingiustificato per un progetto identico al precedente costituisce elemento indiziario particolarmente incisivo.

LA VIDEOSORVEGLIANZA

- IL NUOVO PROVVEDIMENTO DEL GARANTE DELLA PRIVACY -

PRIVACY

Il Garante della Privacy ha recentemente sostituito il provvedimento sulla videosorveglianza adottato nel 2004 con una deliberazione più restrittiva nei confronti di chi si serve di tale sistema di controllo.

Di seguito, le principali novità contenute nel dispositivo. Il Garante ammette che il consenso di chi viene ripreso possa non essere richiesto se la rilevazione di immagini è effettuata in presenza di situazioni che giustifichino l'installazione dei sistemi di videosorveglianza: protezione di persone, proprietà o patrimonio aziendale. Nell'uso di apparecchiature per riprendere aree esterne (es. telecamere fuori dai negozi) l'angolo visuale va limitato all'area effettivamente da proteggere, evitando i luoghi circostanti e i particolari non rilevanti.

Sebbene sia possibile videosorvegliare senza il consenso di chi è ripreso, è obbligatorio informare che esiste un'attività di controllo video. Per questa ragione, entro il 29 aprile 2011, appositi cartelli devono essere collocati nelle modalità indicate dal Garante. Tali cartelli devono essere collocati **prima del raggio di azione della telecamera**, devono avere un formato ed un posizionamento tale da essere **chiaramente visibili in ogni condizione di illuminazione ambientale**, anche quando il sistema di videosorveglianza sia eventualmente attivo in orario notturno. Possono inglobare un simbolo o una stilizzazione di esplicita e immediata comprensione, eventualmente diversificati al

fine di informare se le immagini sono solo visionate o anche registrate.

Entro il 29 settembre 2010, invece, dovranno essere adottate le misure di gestione delle immagini che vengono riprese nell'ambito dei Sistemi integrati di videosorveglianza (collegamento con le centrali della Polizia, vigilanza remota tramite internet e service providers, ecc.). Anche i tempi di conservazione delle riprese sono regolati dall'Autorità: **deve essere garantita la cancellazione, anche automatica, delle registrazioni dopo 24 ore dalla rilevazione.**

Solo in alcuni casi (come i mezzi di trasporto) o per la particolare rischiosità dell'attività svolta dal titolare del trattamento (ad esempio le banche) può ritenersi ammesso un periodo più lungo, comunque non eccedente la settimana. Inoltre le immagini, come regola generale, devono essere protette per ridurre i rischi di distruzione, perdita accidentale, accessi non autorizzati o trattamenti non consentiti. Specie nelle aziende di minori dimensioni è consigliabile che alle medesime acceda unicamente il titolare. Le misure di sicurezza vanno adottate entro il 29 aprile 2011.

Il Garante ha anche confermato il divieto di controllare a distanza l'attività lavorativa con l'ausilio di telecamere. **Non devono, quindi, essere effettuate riprese al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa** (ad es. orientando la telecamera sul badge).

Le imprese che violino o manchino nell'adozione delle disposizioni in materia di videosorveglianza possono incorrere in pesanti sanzioni, che vanno da 6 mila a 180 mila euro. Per ulteriori informazioni, tel. 0173/226611, mail segreteria@acaweb.it.

- TELECAMERE NEI LUOGHI DI LAVORO (Legge 300/70) -

LAVORO

E' opportuno prestare particolare attenzione all'utilizzo di telecamere o altri apparecchi di ripresa all'interno di qualunque spazio di lavoro (negozi, uffici, laboratori, officine ecc). L'art. 4 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) vieta infatti l'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Ne consegue che risulta vietato l'utilizzo di apparecchi che possano riprendere anche solo saltuariamente l'attività dei dipendenti. Se gli

impianti e le apparecchiature di controllo sono necessari per esigenze organizzative e produttive (esempio controllo degli accessi) ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto a seguito di autorizzazione che deve essere rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

La violazione di quanto sopra, salvo che il fatto non costituisca reato più grave, è punita con ammenda da Euro 154,00 a Euro 1.549,00 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

ADEGUAMENTO DEL RISCHIO INAIL

AL FINE DI POTER AGGIORNARE I DATI COMUNICATI ALL'INAIL VI PREGHIAMO DI COMPILARE IL SEGUENTE QUESTIONARIO RELATIVO ALLE VARIAZIONI DAL 01/01/2010 FINO AL 31/05/2010 (O PRECEDENTI SE MAI COMUNICATI AI NOSTRI UFFICI)

(DA COMPILARE SOLO NEL CASO IN CUI SIANO INTERVENUTE VARIAZIONI)

Nel periodo sopra riportato sono intervenute le seguenti modifiche:

ACQUISTO MACCHINARI, ATTREZZATURE, AUTOMEZZI ECC.? **SI** **NO**

Se si quali:

Data di acquisto delle attrezzature:

SONO STATI ACQUISITI NUOVI LOCALI, MAGAZZINI, PIAZZALI DI RIMESSAGGIO, AREE ESPOSITIVE, APERTURE NUOVI NEGOZI ECC.? **SI** **NO**

Data di acquisto nuovi locali/aperutra nuovo negozio _____

Se si :

I NUOVI LOCALI O LE NUOVE AREE SONO ADIACENTI ALLA SEDE DELLA DITTA? **SI** **NO**

SONO INTERVENUTE VARIAZIONI NEI CICLI PRODUTTIVI? **SI** **NO**

Data in cui è iniziata la variazione del ciclo produttivo _____

GLI IMPIEGATI E/O I COMMESSI UTILIZZANO L'AUTOVETTURA PER LAVORO? **SI** **NO**

NOTE:

Timbro ditta

LAVORO ACCESSORIO: I VOUCHER SI RITIRANO IN TABACCHERIA

[DAL SITO INPS..]

CHE COS'È IL LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

E' una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni occasionali, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario e tutelare situazioni non regolamentate.

COSA SONO I VOUCHER

I buoni lavoro (o voucher) rappresentano un sistema di pagamento del Lavoro occasionale Accessorio. Attraverso i "buoni lavoro" è garantita la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL, nei limiti di Euro 5.000,00 nette per prestatore, per singolo committente nel corso di un anno solare o, nel caso di prestatori che percepiscono misure di sostegno al reddito di Euro 3.000,00 netti complessivi nell'anno solare. I buoni lavoro hanno un valore di Euro 10,00 ciascuno, che comprende la contribuzione in favore della gestione separata INPS (13%), l'assicurazione INAIL (7%) ed un valore netto nei confronti del prestatore di lavoro di Euro 7,50.

VANTAGGI PER IL COMMITTENTE

Il committente può beneficiare di prestazioni di lavoro nella completa legalità e senza stipulare contratti di lavoro ed elaborare alcuna busta paga

VANTAGGI PER IL PRESTATORE DI LAVORO

Il compenso derivante dai buoni lavoro (voucher) è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. E' inoltre cumulabile con i trattamenti pensionistici ed è riconosciuto ai fini pensionistici.

CHI PUO' ESSERE IL COMMITTENTE

I committenti – cioè coloro che impiegano

prestatori di lavoro occasionale - possono essere:

- famiglie;
- enti senza fini di lucro;
- soggetti non imprenditori;
- imprese familiari
- imprenditori agricoli;
- imprenditori operanti in tutti i settori;



TABACCHERIE AUTORIZZATE

ALBA

Bonino Mario – Corso Langhe 18
Ferrero Fiorella – P.zza Rossetti 3/c
Gabutti Roberto – C.so Torino 14/1
Isnardi Donatella – Via P. Ferrero 11/b
Perrone Gianluca – P.za Garibaldi 2
Telemaco da Silva – C.so Cortemilia 131

CORTEMILIA

Levratto Barbara – Via Cavour 50

SOGGETTICHE POSSONO SVOLGERE LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

I prestatori che possono accedere al lavoro occasionale accessorio sono:

- pensionati titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio;
- **studenti** Sono con-

siderati studenti "i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado". I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro occasionale da parte del genitore o di chi esercita la patria potestà. Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro occasionale nei periodi di vacanza e il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno. Gli studenti iscritti ad un ciclo regolare di studi universitari possono svolgere lavoro occasionale accessorio in qualunque periodo dell'anno.

- **percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito** (anni 2009-2010)
- **cassintegrati, titolari di disoccupazione ordinaria, disoccupazione speciale per l'edilizia e i lavoratori in mobilità;**
- **lavoratori in part-time** (anno 2010) I titolari di contratti di lavoro a tempo parziale possono svolgere prestazioni lavorative di natura occasionale nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale,

(continua a pag. 7)

LAVORO ACCESSORIO: I VOUCHER SI RITIRANO IN TABACCHERIA (continua da pag. 6)

- **altre categorie di prestatori: inoccupati, titolari di disoccupazione a requisiti ridotti o disoccupazione speciale per agricoltura.**

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI:

I prestatori extracomunitari possono svolgere attività di lavoro occasionale di tipo accessorio se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o - nei periodi di disoccupazione – se in possesso di un permesso di soggiorno per “attesa occupazione”. Le prestazioni occasionali accessorie non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro ai cittadini extracomunitari.

ATTIVITÀ LAVORATIVE

In base alla normativa attuale, sono considerate prestazioni di lavoro occasionale accessorio le attività svolte nell'ambito:

- di lavori domestici;
- di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti (tali prestazioni possono essere richieste anche dagli Enti locali);
- dell'insegnamento privato supplementare;
- di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà (tali prestazioni possono essere richieste anche da committenti pubblici oltre che da aziende e da committenti privati);
- in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, Scuole e Università, il sabato e la domenica e nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici da parte dei giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado (per qualunque tipologia di attività);
- di attività agricole rese a favore di:
 - imprenditori di aziende di qualunque dimensione, limitatamente però alle attività di carattere stagionale e solo per le prestazioni rese da casalinghe, pensionati, giovani;
 - imprenditori con volume d'affari non superiore a 7.000 euro, per le prestazioni rese dalla generalità dei soggetti, anche per attività non stagionali;
- dell'impresa familiare nell'ambito di tutti i settori produttivi;
- della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- di attività svolte nei maneggi e nelle scuderie;
- in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, da parte dei pensionati;
- in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, in via sperimentale per gli anni 2009-

2010, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito

- in qualsiasi settore produttivo, compresi gli Enti locali, per i lavoratori in part-time (anno 2010) con esclusione della possibilità di utilizzare i voucher presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

LIMITI ECONOMICI PER IL COMMITTENTE : Nel caso di impresa familiare, le prestazioni di lavoro accessorio non possono superare un importo complessivo di 10.000 euro nette, per anno fiscale, pari ad un importo lordo di 13.330 euro.

NOTIZIE UTILI PER L'UTILIZZO DEI BUONI LAVORO ACQUISTATI IN TABACCHERIA: Per l'acquisto dei voucher (indipendentemente dal loro numero) è previsto il versamento della commissione di 1 euro al rivenditore autorizzato. E' possibile acquistare in una sola operazione fino a 1.500 € di buoni lavoro

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

ALL'INPS: Prima dell'inizio della prestazione di lavoro il Committente deve comunicare all'INPS il proprio codice fiscale, tipologia di committente, tipologia di attività, i dati del prestatore (nome, cognome, codice fiscale), il luogo di lavoro, la data d'inizio e fine della prestazione.

RISCOSSIONE DEI BUONI LAVORO

E' possibile riscuotere i Buoni lavoro entro 1 anno dal giorno dell'emissione. I Buoni lavoro sono riscuotibili presso tutti i rivenditori autorizzati dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro occasionale, per un importo massimo di 500 € per operazione di riscossione. Il prestatore per riscuotere deve presentarsi con la propria Tessera Sanitaria, per la verifica del Codice Fiscale. Effettuato il pagamento viene rilasciata un ricevuta riepilogativa di tutti i voucher che sono stati pagati al prestatore.

RIMBORSO DEI BUONI LAVORO

Se il Committente non utilizza i buoni lavoro acquistati, può chiedere il rimborso presso le sedi dell'INPS.

FURTO O SMARRIMENTO

In caso di furto o smarrimento è necessario preliminarmente effettuare la denuncia alle autorità competenti. Recandosi in una sede INPS con la denuncia, il committente e il prestatore possono segnalare il furto o lo smarrimento e ricevere assistenza

II CONGEDO DI MATERNITA'

L'evoluzione della società degli ultimi decenni, connessa con le dinamiche demografiche del nostro Paese e alla necessità di una sempre maggiore integrazione tra la vita professionale e quella familiare, unitamente alla rivisitazione dei ruoli dei genitori all'interno del nucleo familiare, hanno reso necessaria, nel marzo del 2001, una rivisitazione e riorganizzazione dell'impianto normativo in materia di tutela della maternità.

L'intento del legislatore è quello di tutelare sia la salute della lavoratrice gestante e successivamente della lavoratrice madre sia l'interesse complessivo del nucleo familiare consentendo anche al padre di sostituirsi alla madre quando ne ricorrano i presupposti.

Il legislatore, obbligando le lavoratrici a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato ne tutela immediatamente la loro salute e quella del nascituro vietando di adibire le stesse al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Tra i lavori vietati è compreso anche il lavoro notturno. E' infatti vietato adibire le donne al lavoro tra le 24 e le 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono invece obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre (o in alternativa il lavoratore padre convivente) con un figlio di età inferiore a tre anni; il genitore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; il genitore che abbia a proprio carico un figlio riconosciuto disabile

Si precisa inoltre che la lavoratrice madre non è licenziabile per giustificato motivo oggettivo dalla data di accertamento della maternità fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Il congedo di maternità è il periodo di **astensione obbligatoria** dal lavoro della Lavoratrice. Secondo la normativa vigente, in linea generale, è vietato adibire al lavoro le donne, durante **i due mesi precedenti al data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto** fermo restando che le lavoratrici che godono di buona salute, e nel caso in cui non si arrechi pregiudizio alla salute del nascituro, hanno la facoltà di astenersi dal lavoro fino al mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Nel caso di gravi complicanze della gravidanza, di preesistenti forme morbose

che possono aggravarsi durante la gravidanza o nel caso di condizioni di lavoro o ambientali ritenute dannose alla salute della gestante e del bambino, se la stessa lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, la Direzione Provinciale del Lavoro, sulla base di accertamento medico effettuato dal Servizio Sanitario dello Stato, può disporre l'interdizione al lavoro della lavoratrice fino al periodo di astensione obbligatoria – **maternità anticipata** -.

Successivamente al congedo obbligatorio di maternità, e comunque entro l'ottavo anno di vita del bambino, la lavoratrice o il lavoratore possono usufruire di un periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi. *Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi* – **maternità (o paternità) facoltativa** -.

Durante il periodo di astensione obbligatoria (e anticipata) dal lavoro, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione per tutto il congedo di maternità. Per i periodi di congedo facoltativi, alla lavoratrice madre (o al lavoratore padre) è dovuta, fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% (se usufruito entro i primi tre anni di vita del bambino) per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Al rientro dal congedo di maternità, il datore di lavoro deve riconoscere alla lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore – **permessi per allattamento** - . I periodi di riposo "per allattamento" sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione.

In caso di malattia del bambino di età non superiore a tre anni, entrambe i genitori, presentando il certificato di malattia rilasciato da un medico del Servizio Sanitario (o con questo convenzionato), hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie. Inoltre, **in caso di malattia per i bambini di età compresa tra 3 e 8 anni**, ogni genitore, alternativamente, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un massimo di 5 giorni all'anno.