

Informativa per la gestione rapporti di lavoro dipendente:

Si trasmettono alcune informazioni relative a tematiche ricorrenti nella gestione dei rapporti di lavoro dipendente.

SICUREZZA SUL LAVORO:

In presenza di lavoratori subordinati **è obbligatorio essere in possesso del documento di valutazione del rischio (DVR)** che è determinante non solo per evitare le sanzioni connesse a visite ispettive in materia di sicurezza, ma anche al fine di evitare il disconoscimento di contratti di lavoro a chiamata (o lavoro intermittente). La legge vieta il ricorso al contratto di lavoro a chiamata alle aziende che non abbiano effettuato la valutazione del rischio. Anche nel rapporto di lavoro a tempo determinato la legge impone che, prima di stipulare contratti di lavoro a termine, il datore di lavoro abbia effettuato la valutazione del rischio. **ADEMPIMENTI PRINCIPALI COMUNI A TUTTI I SETTORI DI ATTIVITA':**

- Frequenza del corso di formazione sulla sicurezza del lavoro per titolari di aziende che si autonominano R.S.P.P. (responsabile servizio prevenzione e protezione) di 16 ore minimo.
- Nomina addetti antincendio e relativo corso di formazione;
- Nomina addetti pronto soccorso e iscrizione al relativo corso di formazione
- Designazione RLS (Rappresentante dei lavoratori della sicurezza) o verbale di mancata accettazione;
- Comunicazione all'INAIL del nominativo del RLS
- Valutazione del rischio, anche derivante da stress lavoro-correlato.
- Nomina del medico competente e visite presuntive.

SANZIONI DISCIPLINARI

Per la poter applicare qualsiasi tipologia di sanzione disciplinare è obbligatorio esporre in un luogo accessibile a tutti i lavoratori **il codice disciplinare** aziendale ai sensi della L. 300/1970.

DIVIETO PAGAMENTO IN CONTANTI

Dal 01/07/18 è in vigore il divieto di pagamento (sanzionato) in contanti dei netti in busta, anche su semplici acconti/saldi. Il divieto non si applica al lavoro domestico e ai tirocini. Si consiglia quindi di effettuare il pagamento con bonifico o assegno non trasferibile.

SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLO SATELLITARE DEI VEICOLI

Tutti i datori di lavoro che intendono installare sistemi di locazione satellitare dei veicoli e sistemi di videosorveglianza, anche se dirette al controllo dell'attività dei dipendenti devono chiedere preventivamente l'autorizzazione all'installazione all'ispettorato del lavoro.

Sono previste sanzioni di natura amministrativa anche nel caso di installazione di telecamere finte, e in caso contenzioso con il lavoratore le prove raccolte non sono utilizzabili.

LAVORO MINORILE

Si possono assumere lavoratori minorenni salvo che abbiano compiuto il 16° anno di età e che abbiano assolto l'obbligo scolastico (diploma di scuola professionale o 10 anni di scolarizzazione),

i limiti da rispettare sono: - divieto di svolgere mansioni ad elevato rischio fisico, chimico e biologico; - obbligo di essere in possesso del DVR; - orario di lavoro massimo di 8 ore giornaliere e 40 settimanali; - divieto di lavoro notturno (tra le ore 22 e le ore 6); - pausa di 1 ora ogni 4,5 ore di lavoro; - almeno 2 giorni consecutivi di riposo settimanale;

LAVORO A CHIAMATA/INTERMITTENTE

Il lavoro a chiamata o intermittente è possibile **solo in presenza del DVR**. Ricordiamo che l'invio delle chiamate deve essere preventivo rispetto all'inizio della prestazione lavorativa e che può comprendere le prestazioni da effettuare nell'arco di 30 giorni. Nel caso in cui il lavoratore non si presenti a lavoro, la chiamata deve essere annullata nell'arco delle 48 ore successive alla giornata in cui doveva essere svolta la prestazione, altrimenti dovranno essere segnate comunque le ore lavorate. **La sanzione per omessa comunicazione** va da un minimo di 400€ a un massimo di 2400€ per ogni lavoratore per le comunicazioni non effettuate nell'arco di 30 giorni.

DURATA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il Decreto Legge 87/2018 ha riformato la disciplina del contratto a tempo determinato prevedendo che il contratto a tempo determinato senza causale può avere **durata massima di 12 mesi**, proroghe comprese, con possibilità di estensione a 24 mesi ma solo in presenza di una causale tra le seguenti: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Tali causali sono obbligatorie anche nei primi 12 mesi in caso di riassunzione (lavoratore già assunto in precedenza con altro rapporto di lavoro). Si sconsiglia di utilizzare rapporti di lavoro oltre il 12 mesi se non per esigenze di sostituzione lavoratori assenti in malattia o maternità in quanto le causali connesse all'attività lavorativa possono essere facilmente impugnabili in caso di contenzioso. Lo sfioramento di tali limiti comporta la riqualificazione del rapporto a tempo indeterminato dalla data di sfioramento.

LAVORATORI ADIBITI ALLA GUIDA DI VEICOLI MUNITI DI CRONOTACHIGRAFO

E' necessario svolgere la formazione in materia di tempi di guida mediante uno specifico corso di formazione di 8 ore svolto presso le autoscuole. Inoltre, è necessario sanzionare almeno con il richiamo i casi di violazione dei tempi di guida.

PROVA DELLA FORMAZIONE NEI RAPPORTI D'APPRENDISTATO

La formazione dell'apprendista è elemento essenziale del rapporto di apprendistato. A tale fine è fortemente consigliabile annotare, a una scadenza non superiore al mese, tutti gli interventi formativi (che possono spaziare dalla sicurezza sul lavoro, all'uso del pc o degli strumenti di lavoro, alle procedure aziendali) utilizzando per esempio il modello prodotto di seguito. Tale modello può rivelarsi di determinante in caso di accesso ispettivo (in caso di disconoscimento del rapporto di apprendistato vengono effettuato un recupero pari al doppio del risparmio contributivo applicato dall'azienda):

DATA	OGGETTO DELLA FORMAZIONE	NOMINATIVO DEL TUTOR	FIRMA APPRENDISTA	FIRMA TUTOR

Lo studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento di vostro interesse.
Cordiali Saluti