



A tutte le aziende clienti

CIRCOLARE N. L02 DEL 05/03/2018

ARGOMENTI TRATTATI

- 1- Congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente – 4 giorni per il 2018
- 2- Legittimità del contratto di lavoro a termine: la firma del lavoratore sul contratto a termine è sempre necessaria prima dell'inizio del rapporto di lavoro
- 3- Contributi previdenziali (Inps) – Sanzioni mancato versamento della quota a carico dei dipendenti

1- CONGEDO OBBLIGATORIO PER IL PADRE LAVORATORE DIPENDENTE: 4 GIORNI PER IL 2018

Con riferimento alla nostra precedente circolare del 13/04/2017, vi ricordiamo che la legge di Bilancio 2017 ha previsto la **proroga del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, per le nascite e le adozioni/affidamenti dal 01/01/2018 al 31/12/2018.**

La durata del congedo obbligatorio per l'anno 2018 è pari a 4 giorni (nel 2017 era pari a 2 giorni).

Sono giorni che:

- possono essere goduti anche in via non continuativa
- non possono essere frazionati ad ore
- non raddoppiano in caso di parto plurimo
- vanno fruiti **entro 5 mesi** dalla nascita o dall'entrata in famiglia del figlio

Il padre avrà la possibilità di fruire di **un ulteriore giorno** di astensione dal lavoro a titolo di congedo, a condizione che la madre anticipi di un giorno il termine finale del congedo obbligatorio post - partum.

Trattamento economico

Per i giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto ad un'indennità giornaliera a carico INPS, pari al 100% della retribuzione.

Adempimenti a carico del padre dipendente

Per usufruire dei giorni di congedo obbligatorio, anche non consecutivi, **il padre lavoratore dipendente deve comunicare, al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno quindici giorni, le date in cui intende utilizzare il congedo.** Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso dei quindici giorni si calcola sulla data presunta del parto.

Per usufruire dell'ulteriore giorno facoltativo deve:

- allegare alla richiesta la dichiarazione della madre di non voler usufruire di un giorno di congedo di maternità lei spettante;
- inviare tale dichiarazione anche al datore di lavoro della lavoratrice.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

2-LEGITTIMITA' DEL CONTRATTO A TERMINE: LA FIRMA DEL LAVORATORE SUL CONTRATTO A TERMINE E' SEMPRE NECESSARIA PRIMA DELL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ai fini della valida apposizione di un termine al contratto di lavoro, vi ricordiamo che è necessario che il lavoratore sottoscriva il contratto che prevede la durata del tempo determinato prima o almeno contestualmente all'inizio dell'attività lavorativa. In caso di firma successiva all'inizio dell'attività, la clausola non è valida e il rapporto di lavoro instaurato viene considerato a tempo indeterminato.

La Cassazione con recente ordinanza, ha infatti ribadito che la sola consegna al lavoratore del documento sottoscritto dal solo datore di lavoro – benché seguita dall'espletamento dell'attività lavorativa - non è sufficiente per dimostrare un'accettazione del rapporto di lavoro a termine instaurato.

In linea generale, vi ricordiamo che la sottoscrizione del contratto da parte del datore di lavoro e del lavoratore prima dell'inizio del lavoro, sono richieste dalla legge ai fini della validità nel contratto di lavoro di particolari clausole (ad esempio, oltre al termine del contratto anche il patto di prova, l'orario di lavoro part-time etc.)

3-CONTRIBUTI PREVIDENZIALI (INPS)-SANZIONI MANCATO VERSAMENTO DELLA QUOTA A CARICO DEI DIPENDENTI

Vi ricordiamo che il mancato versamento dei contributi previdenziali (INPS) dovuti con riferimento alla quota a carico dei propri dipendenti può essere sanzionabile anche penalmente, in quanto considerata dalla legge "appropriazione indebita".

In particolare, è previsto che l'omesso versamento delle ritenute:

- fino a 10.000 euro annui è depenalizzato e punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000;
- per un importo superiore a 10.000 euro l'anno è punito con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a euro 1.032;
- non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, se il datore di lavoro provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o notificazione dell'accertamento della violazione.

L'Inps ha reso noto che, ai fini della determinazione dell'importo di 10.000 euro annui - individuati come discriminare per l'identificazione della fattispecie di illecito penale o amministrativo – il periodo di riferimento è quello intercorrente tra il mese di dicembre dell'anno precedente all'annualità considerata (da versare entro il 16 gennaio) fino al mese di novembre dell'annualità considerata (da versare entro il 16 dicembre).

A disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Studio Associato Po & Bergamaschi