

Aprile
2008

UNISIC



Operativo il Modello per le dimissioni volontarie tra utilità e perplessità

Il Ministero restringe l'universo delle CO.CO.PRO.

Il DURC un obbligo per tutti i datori di lavoro pubblici e privati

Le linee di indirizzo INPS per la tenuta dei libri matricola e paga per uso pluraziendale

ASSEGNI:
DAL 30 APRILE SI CAMBIA

La nuova disciplina del contratto a termine nella legge n. 247/2007

QUOTE LATTE 2% IN PIU'
MA PREOCCUPANO I CEREALI

IL PROTOCOLLO DEL WELFARE IN AGRICOLTURA

Ecco gli sgravi per la piccola pesca: per il 2008 contributo INPS fissato a 15,92 euro/mese

NE'
STUDI
DI SETTORE
NE'
CAF

Dal 01 marzo 2008 le comunicazioni aziendali solo tramite la procedura UNIFICATO LAV in via telematica



Indice degli argomenti di questo numero

2

aprile 2008

**IL MINISTERO RESTRINGE L'UNIVERSO
DELLE CO.CO.PRO.** pag. 3

Le linee di indirizzo INPS per la tenuta dei libri matricola e paga per uso pluraziendale pag. 4

**IL DURC UN OBBLIGO PER TUTTI I DATORI DI LAVORO
PUBBLICI E PRIVATI** pag. 5

**LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE
NELLA LEGGE N. 247/2007** pag. 7

*Operativo il modello per le dimissioni volontarie tra
utilità e perplessità* pag. 11

*Dal 01 marzo 2008 le comunicazioni aziendali solo tramite la procedura UNIFICATO LAV
in via telematica* pag. 18

*Ecco gli sgravi per la piccola pesca:
per il 2008 contributo INPS fissato a 15,92 euro/mese* pag. 19

Quote latte 2% in più ma preoccupano i cereali pag. 20

NE' STUDI DI SETTORE NE' CAF pag. 20

....approfondiamo... è stata una bufala? pag. 21

ASSEGNI: DAL 30 APRILE SI CAMBIA pa. 24

Pillole di.....



Pag. 26

IL PROTOCOLLO DEL WELFARE IN AGRICOLTURA pag. 27

UNSIC comunica Circolare n. 3 del 18/02/2008 pag 28
“Servizio successioni online”

Circolare n. 5 del 03/03/2008 pag. 29

**“Convenzione tra UNSIC e FEDERTERZIARIO -
Adesione al C.E.N.A.I.”**

Circolare n. 1 del 22/01/2008 pag. 30
“Firma nuovo contratto CCNL Agricoltura e attività affini”



IL Ministero del Lavoro aveva già affrontato l'argomento "co.co.pro." definendo le peculiarità funzionali dell'autonomia e del progetto" (circolare 01/2004) e del coordinamento collaboratore/ committente per il settore call center (circolare 17/2006).

Annunciati da tempo, disposizioni e parametri più severi in materia sono puntualmente intervenuti nel corpo della recente circolare n. 04 del 29/01/2008 che ha dettato, altresì, alcune indicazioni operative per i propri ispettori che agiranno sul territorio.

Il Dicastero ha elencato una serie di attività considerate incompatibili con la struttura contrattuale del progetto che verranno ricondotte automaticamente nell'alveo della subordinazione per quei collaboratori che ricopriranno qualifiche quali *Addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste*

ed elenchi telefonici; addetti alle agenzie ippiche; addetti alle pulizie; autisti ed autotrasportatori; babysitter e badanti; baristi e camerieri; commessi e addetti alle vendite; custodi e portieri; estetiste e parrucchieri; facchini; istruttori di autoscuola; letturisti di contatori; manutentori; muratori e qualifiche operaie dell'edilizia; piloti e assistenti di volo; prestatori di manodopera nel settore agricolo; addetti alle attività di

Si prospettano tempi duri per camerieri, badanti, commessi, facchini e segretarie a progetto.

segreteria e terminalisti.

Inoltre, sempre a pena di su-

bordinazione, le mansioni di competenza del collaboratore dovranno essere indicate in un progetto redatto in forma scritta e dal contenuto specifico.

Non sarà più tollerato il prolungamento del contratto

per mancato conseguimento dell'obiettivo progettuale o il rinnovo con progetto identico al precedente.

L'attività non potrà totalmente coincidere o sovrapporsi a quella statutaria del committente ma ad essa solo funzionalmente correlata conservando, in ogni caso, una matrice autonoma.

Al personale ispettivo è riconosciuto il potere di procedere all'accertamento senza svolgere alcuna attività istruttoria.

Occhi puntati quindi sulle prestazioni aventi modalità di effettuazione elementare, ripetitiva e predeterminata considerate poco compatibili con l'attività di carattere progettuale.

Anche il compenso dovrà risultare essere legato al fattore risultato e non al fattore tempo impiegato.



Le linee di indirizzo INPS per la tenuta dei libri matricola e paga per uso pluraziendale

IL messaggio INPS n. 5604 del 5/3/2008 ha dato seguito al dettato della circolare n. 231 del 21 novembre 1996 che sancì, tra l'altro, come, in seno alla disciplina delle modalità alternative di tenuta, il registro d'impresa potesse assumere un formato a striscia continua per uso pluraziendale con numerazione progressiva delle pagine e vidimazione dell'ultima. Il messaggio fornisce dei riferimenti operativi, concordati con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, che integrano ed aggiornano il disposto della circolare n.231/1996 cui dovranno attenersi i soggetti che utilizzano i sistemi equipollenti per la tenuta dei libri matricola e paga.

L'esigenza che muove le intenzioni di suddetto messaggio è l'intento di rendere la gestione del flusso informativo quanto più possibile efficiente e nell'azione di verifica e di controllo. Si riportano di seguito i tre punti cardine del messaggio:

1. in luogo della striscia continua possono essere utilizzati dei fogli

mobili tali da costituire tre diversi registri con le seguenti intestazioni riportate su ogni pagina:

- ◆ registro d'impresa: semplificato;
- ◆ registro d'impresa: sezione matricola e paga;
- ◆ registro d'impresa: sezione presenze.

Ogni pagina deve altresì riportare il codice fiscale del soggetto delegato richiedente.

2. i fogli mobili intestati e stampati devono essere numerati progressivamente e sottoposti alla sede INPS per la vidimazione in ogni pagina con l'indicazione, nell'ultima di esse, del totale delle pagine.

3. i soggetti delegati alla tenuta dei registri d'impresa compileranno i moduli intestati e vidimati nella modalità semplificata, ordinaria o presenze e annoteranno sulla "distinta di scarico" i numeri progressivi di pagina utilizzati per ciascuna azienda.

L'UNSC, Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, nata nel 1996, svolge nei confronti dei propri aderenti non solo una funzione di rappresentanza sindacale ma anche di individuazione e offerta di nuove opportunità imprenditoriali, di regolamentazione degli interessi economici, di erogazione di servizi e assistenza tecnica, commerciale e finanziaria attraverso esperti altamente qualificati ed utilizzando le più avanzate tecnologie nel campo dell'informatica.

UNA

ditta artigiana senza dipendenti non avrà l'obbligo di presentare il Documento Unico di Regolarità Contributiva– DURC in caso di denuncia di nuova attività o per ottenere la concessione edilizia.

Qualora invece la struttura dell'impresa artigiana annoveri lavoratori dipendenti la regolarità dovrà ricomprendersi anche gli oneri contributivi da versare alla gestione previdenziale dei lavoratori autonomi.

Ab initio competenza circoscritta al settore edile, l'art. 1, co. 1175, della legge (Finanziaria) 2007 n. 296/2006, ed il successivo decreto attuativo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 24 ottobre 2007, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 30 novembre n. 279, hanno stabilito l'obbligo del DURC, a decorrere dal 30 dicembre 2007, quale requisito documentale imprescindibile per i datori di lavoro, sia pubblici che privati, appartenenti a tutti i settori economici al fine di ottenere i benefici normativi e contributivi previsti dalla legge.

Per quanto concerne i benefici contributivi, essi vanno individuati negli sgravi, rispetto al normale regime, riferiti alla costituzione e gestione del rapporto mentre per benefici normativi si intendono quelli diversi dai contributivi.

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva attesta la correttezza di pagamenti e adempimenti previdenziali, assistenziali ed assicurativi che devono necessariamente sussistere alla data dell'istanza o, in mancanza, alla data di redazione del certificato.

Il DURC viene rilasciato giusta richiesta dell'impresa interessata (ma sono legittimati in tal senso anche le Pubbliche Amministrazioni appaltanti, gli Enti privati a rilevanza pubblica) che può anche, a tal fine, servirsi di "intermediari" quali i consulenti del lavoro e le associazioni di categoria munite di delega.

La medesima domanda deve essere rivolta all'INPS o all'INAIL ma può avere, in indirizzo, le Casse Edili (legittimate a tale funzione con apposita convenzione con INPS e INAIL e a suffragio esclusivo dei loro iscritti) e agli Enti Bilaterali in via sperimentale per 24 mesi.

Il DURC ha di norma validità mensile ad eccezione degli appalti privati per i quali è invece prevista una durata superiore (tre mesi).

L'istanza può riguardare i lavori privati in edilizia soggetti al rilascio di concessione ovvero a denuncia inizio attività, gli appalti pubblici, quelli di servizi e forniture, gestione di servizi ed attività pubbliche in convenzione o concessione.

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva attesta la correttezza di pagamenti e adempimenti previdenziali, assistenziali ed assicurativi dell'azienda e mira a contrastare la concorrenza sleale nelle gare d'appalto e il lavoro sommerso.



→ A seguito di positivo esito dell'istruttoria successiva alla richiesta viene assegnato un codice identificativo della pratica attraverso il quale l'impresa avrà la possibilità di monitorare in ogni momento l'iter della pratica.

Il DURC deve essere rilasciato entro trenta giorni in quanto, in caso di infruttuoso decorso del medesimo termine, subentrerà il silenzio-assenso.

Tuttavia l'intervenuto diniego di anche uno soltanto tra INPS o INAIL decreterà il non rilascio del Documento a causa della posizione irregolare della richiedente.

L'impresa che all'atto della richiesta si macchi di condotta illegittima o menzoniera sarà passibile di sanzioni di natura sia penale che amministrativa.

Dalla gravità delle violazioni commesse deriva anche la sanzione che prevede un periodo di sospensione delle agevolazioni contributive proporzionate così come illustrato di seguito:

24 mesi– qualora i datori di lavoro incorrano in una violazione delle norme di sicurezza sul lavoro dalla quale derivi, colposamente, il decesso di una persona (se invece incorre una lesione la sanzione è ridotta a **18 mesi**) o se non vengano collocati impianti in grado di prevenire gli infortuni sul lavoro;



12 mesi– qualora i datori di lavoro non provvedano a mettere in sicurezza il cantiere o violino le norme di valutazione dei rischi, di prevenzione degli infortuni, di protezione da agenti fisici o di igiene sul lavoro;

8 mesi– qualora i datori di lavoro occupino lavoratori stranieri sprovvisti di permesso di soggiorno o scaduto o in assenza di richiesta di rinnovo;

6 mesi– qualora i datori di lavoro occupino lavoratori “in nero”;

3 mesi– qualora i datori di lavoro non rispettino le norme in materia di concessione del risparmio giornaliero nei confronti di un numero di lavoratori che costituiscano almeno il 20% della globalità della forza lavoro occupata.

Relativamente al recupero delle agevolazioni, se al momento dell'ispezione l'azienda non dovesse risultare in regola, l'ispettore sarà legittimato a provvedere non solo al recupero delle agevolazioni cui si riferiscono le violazioni riscontrate ma anche di quelle fruite da tutti i lavoratori.

È probabile, ma al momento, non ancora operativa, l'estensione dell'efficacia del Documento Unico anche al settore del rischio infortuni prevedendo ora una formazione scolastica sulla salute sicurezza e prevenzione ora una duplice dichiarazione delle aziende riguardante tanto l'organico medio annuo quanto il contratto applicato ai dipendenti.

aprile 2008

LA tipologia del contratto a termine espressa dal decreto legislativo n. 368/2001, a causa dei ripetuti abusi causati dal reiterarsi “indeterminato” di rapporti a tempo determinato, ha subito una rivisitazione restrittiva da parte della legge n. 247/2007 di attuazione del protocollo Welfare del 23 luglio.

Il primo punto di interesse inerisce la durata globale del rapporto.

Infatti il “nuovo” co. 4-bis dell’art. 5 del D.Lgs. n. 368/01 crea una barriera temporale fissata in 36 mesi per più contratti a termine ripetuti nel tempo a prescindere dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l’altro per lo svolgimento di mansioni equivalenti nell’ambito di un rapporto di lavoro istituito tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore.

La sanzione per chi travalica detto limite temporale è stabilita nella trasformazione automatica del rapporto corrente tra le parti da determinato in indeterminato. Si ricorda che la medesima “trasformazione” si verificava già in caso

dell’attività lavorativa oltre il 20° giorno (se il contratto aveva una durata inferiore a sei mesi), ed oltre il 30° giorno (per durate superiori), con l’ulteriore aggravio di corrispondere al lavoratore una maggiorazione economica in percentuale per ogni giorno di proseguimento del rapporto (il 20% della retribuzione fino al 10° giorno successivo la scadenza ed il 40 % per ogni giorno ulteriore). Ferme restando le temporanee esigenze tecniche e produttive che ispiravano la stipula del contratto, l’odierna dicitura crea alcune criticità interpretative in particolare per quanto concerne l’individuazione pratica delle “mansioni equivalenti”.

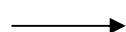
Se cioè queste debbano individuarsi secondo un criterio quantitativo di mansioni svolte o qualitativo di professionalità acquisite: il criterio dei differenti inquadramenti professionali appare, al momento, preferibile.

Resta inoltre da chiedersi se risultati di agevole classificazione il calcolo cumulativo dei trentasei mesi qualora sia intervenuta

il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l’altro.

un’interruzione pluriennale tra un contratto e l’altro.

Avremo modo di chiarire questi aspetti seguendo l’orientamento giurisprudenziale che si verrà delineando in futuro.



→ La norma che ci occupa prevede, altresì, la possibilità, in deroga al limite di cui sopra, di stipulare un ulteriore e successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti purchè la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Sarà compito delle medesime organizzazioni sindacali dei datori e dei datori di lavoro con lo strumento degli "avvisi comuni" (pertanto non Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) stabilire la durata del predetto ulteriore contratto.

La sanzione comminata alla non aderenza delle parti all'iter stabilito dalla presente procedura o al superamento di quest'ulteriore termine è la trasformazione a tempo indeterminato del nuovo contratto. I contratti in vigore alla data del 1° gennaio 2008 proseguiranno fino alla scadenza del termine in essi previsto, senza rischiare alcuna sanzione, anche se dovessero superare il limite dei 36 mesi complessivi. Inoltre, il periodo già effettuato prima del 1° gennaio 2008 si computa insieme ai periodi successivi di attività per la determinazione del periodo massimo di 36 mesi, "decorsi 15 mesi dalla medesima data" e cioè a partire dal 31 marzo 2009.

Anche qui la norma presta il fianco a qualche dubbio interpretativo anche se si è spinti a pensare che i quindici mesi di cui sopra rappresentino una sorta di "zona franca contrattuale" un "limbo temporale" all'interno del quale non si conteggerebbero i periodi di lavoro prestati in un momento anteriore al 1° gennaio 2008 ai fini del calcolo dei trentasei mesi.

A fronte del dettato delle novità legislative introdotte alla disciplina del decreto legislativo n. 368/2001 non devono sottostare al limite dei 36 mesi le attività che richiedono un normale apporto stagionale di forza lavoro così come sono state elencate dal DPR n. 1525/1963.

Tra le altre, possiamo ricordare la raccolta e spremitura delle olive, la produzione di vino comune, fiere ed esposizioni, la spalatura delle nevi, attività inerenti la sgusciatura la cernita e l'insaccamento di mandorle, nocciole e castagne.

Sono escluse altresì dal conteggio cumulativo i contratti dei dirigenti la cui durata non può superare il tetto dei 5 anni.

Rientrerebbe in questo ambito esclusivo, secondo l'orientamento ad oggi prevalente, anche la sottoscrizione di un unico contratto che, singolarmente considerato, potrà eccedere il limite dei 36 mesi in quanto la nuova disposizione si riferirebbe esclusivamente ai casi di successione contrattuale così come quelle attività che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai Contratti Collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro che siano comparativamente più rappresentative.



→ Sempre l'art.5 del D.Lgs n. 368/2001 introduce nuove disposizioni al diritto di precedenza di lavoratori già impiegati con rapporto a termine per nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Detti prestatori che abbiano lavorato presso la stessa azienda per più di sei mesi acquistano un diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'azienda entro i dodici mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate.

Il diritto di precedenza è esteso anche ai lavoratori stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (in questo caso non c'è il riferimento alle assunzioni nei dodici mesi successivi).

La manifestazione di volontà al datore di lavoro deve intervenire entro 6 mesi per nuove assunzioni a tempo indeterminato e 3 mesi per quelle stagionali individuando come riferimento temporale da cui far decorrere detti termini la cessazione del rapporto anche se appare ammissibile anche una dichiarazione effettuata in costanza di lavoro.

In ogni caso, il diritto di precedenza viene ad estinguersi entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La mancata ottemperanza del datore di lavoro a "preferire" taluni lavoratori rispetto ad altri comporta in capo agli "esclusi", così come chiarito dalla Corte di Cassazione, sez. lav., con sentenza n. 12505 del 26/8/2003, solo la possibilità di vantare un risarcimento danni essendo, il diritto di preferenza, esclusivamente di natura contrattuale.



L'UNSC, ispirata ai principi costituzionali, si configura come associazione apolitica e come garanzia della libertà di coscienza e di attività dei singoli iscritti impegnandosi a difendere e sostenere le libere istituzioni ed il sistema pluralistico.

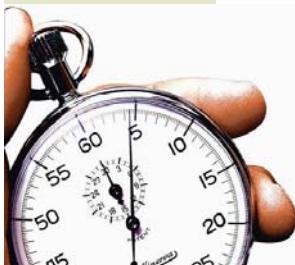
Rifiuta il concetto della politica del sindacalismo di classe e pone la propria linea programmatica nel serio ed aperto confronto delle posizioni anche attraverso la libera elezione delle cariche.

L'autonomia è fonte della linea organizzativa dell'UNSC affermata come capacità di definire, nei confronti della vita sociale italiana e delle sue espressioni, un proprio giudizio scevro da ogni preconcetto di carattere ideologico o di opportunità politica, per adeguare invece l'azione sindacale alle realistiche valutazioni dei problemi dei lavoratori autonomi ed allo sviluppo economico e civile del paese ricercando, di volta in volta, le soluzioni più razionali, allo scopo di armonizzare interessi della categoria e visione dei problemi della crescita civile della popolazione. Il sistema organizzativo UNSC è articolato in vari settori o categorie ed ognuno elabora le politiche sindacali di propria competenza, stipulando contratti collettivi di lavoro e rappresentando le imprese del settore nei confronti dei rispettivi interlocutori istituzionali, economici e sociali e svolgendo una attività promozionale in campo associativo. L'attività dell'USIC è orientata ad assistere le imprese in ogni fase del loro rapporto con enti pubblici e non, dal momento della loro prima iscrizione alla fase del loro consolidamento e fino alla cessazione.

aprile 2008

10

→ Anche la Corte Costituzionale si è occupata dell'argomento di specie e, pronunciando la sentenza n. 44/2008, ha stabilito l'illegittimità degli artt. 10 (co.9-10) e 11 (co. 1-2) del decreto legislativo n. 368/2001, attuativo della direttiva europea 1999/70/CE.



Il decreto, infatti, demanda ai contratti collettivi nazionali di lavoro il compito di disciplinare il diritto di precedenza nella assunzione per quei prestatori "stagionali" occupati, a tempo determinato, con la stessa qualifica presso la medesima azienda. Altresì illegittima è risultata la precedenza riconosciuta al lavoratore che manifesta la volontà di esercitarlo entro tre mesi dalla fine del contratto.

La decisione si fonda sulla motivazione che la ratio della norma comunitaria si estrinseca nel contrastare il lavoro precario prevenendo gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato che è cosa ben diversa, distinta e separata, dalla tutela riconosciuta ai prestatori di lavoro stagionale.

L'UNSCIC, potendo contare su un'efficiente struttura interna di alta qualificazione, opera come modello aziendale che si fonda su tre condizioni essenziali:

- Prodotti e servizi calibrati per gli associati
- Accordi di collaborazione con strutture leader
- Struttura associativa forte e radicata nel territorio

Questo modello configura l'UNSCIC come struttura di riferimento per piccole e medie imprese, persone e famiglie, offrendo, oltre alle tradizionali attività, i seguenti servizi:

- Servizi di consulenza
- Assistenza fiscale
- Finanziaria
- Commerciale
- Assicurativa

CHI PUO' ASSOCIARSI

Tutti i lavoratori autonomi dei settori:

- Agricoltura
- Artigianato
- Commercio
 - Pesca
 - Turismo
 - Sport
- Spettacolo
- Industria e liberi professionisti
 - Pensionati
 - Socio sostenitore

Locatori e conduttori di beni immobili



Operativo il modello per le dimissioni volontarie tra utilità e perplessità

SONO

entrata in vigore, in data 5 marzo 2008, le nuove norme in materia di comunicazione delle dimissioni volontarie che ne prevedono, a pena di nullità, la presentazione scritta ed in originale esclusivamente su un apposito modulo predeterminato c.d. "MDV" (Modello per le Dimissioni Volontarie).

Sudetto modulo sostituisce qualsiasi altro *format* utilizzato per i medesimi scopi.

Pertanto le dimissioni (anche per giusta causa ma non se ascrivibili al datore perché in tal caso si parlerebbe di licenziamento) non possono più essere presentate "informalmente".

Il modulo non consegnato o consegnato tardivamente non può essere corretto o sanato; sarà necessario iniziare una nuova procedura. Ad esempio una dichiarazione autografa del lavoratore o un modulo diverso da quello prescritto se non addirittura in forma verbale, saranno irreparabilmente modalità procedurali viziate da nullità. Si precisa che la presente riforma non coinvolge quei soggetti dimessi nari che hanno manifestato la propria volontà risolutrice del rapporto in data antecedente.

Infatti, non necessita di rinnovazione formale la presentazione delle dimissioni rassegnate in data fino al 4 marzo 2008.

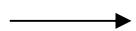
L'iniziativa legislativa è fondata sull'esigenza di combattere la spinosa, quanto diffusa, usanza di far sottoscrivere al dipendente, contestualmente alla lettera d'assunzione, le proprie dimissioni in bianco.

Dal momento in cui il modulo viene datato all'emissione e numerato progressivamente, ha una durata limitata a quindici giorni.

Entro questo termine è sempre possibile revocare le proprie dimissioni purchè l'atto non sia stato ancora sottoposto al datore che configura un momento fondamentale della presente procedura stante la sua natura recettizia.

La data di decorrenza, per la comunicazione del lavoratore, viene individuata con il primo giorno da cui inizia a decorrere il preavviso mentre il datore, interessato a far dichiarare l'estinzione del rapporto, dovrà indicare il giorno in cui il rapporto lavorativo effettivamente viene a cessare e procedere alla conseguente comunicazione entro cinque giorni.

Sono nulle le dimissioni rassegnate in forma orale o scritta su moduli diversi da quelli prestabiliti dalla legge



aprile 2008

→ Resta in ogni caso fermo il rispetto, ex art. 2118 codice civile, del periodo di preavviso minimo che, si specifica, deve essere “lavorato”.

La presente disciplina, nelle ultime settimane, ha assistito ad un susseguirsi di integrazioni/precisazioni da parte di numerosi interventi del Ministero del Lavoro impegnato a dare una definizione procedurale e contenutistica alla fattispecie che, già all'indomani della sua emanazione, aveva subito molteplici interpretazioni dottrinali a volte connotate da una marcata sfumatura critica.

C'è da considerare, in ogni caso, che una rivoluzione così importante in una disciplina così delicata difficilmente, nel primo periodo di vigenza, avrebbe potuto lasciare tutti soddisfatti e senza alcun alone interpretativo.

Infatti, dopo la nota del Lavoro n.4746 del 14 febbraio 2007, i requisiti contenutistici del documento, in attuazione della legge n. 188 del 17/10/2007, sono stati focalizzati con Decreto Interministeriale del 21/01/2008 del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale in collaborazione con

Il Modello per le Dimissioni Volontarie si caratterizza per la non contraffattibilità e non falsificabilità

il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.42/2008.

Successivamente ulteriori (e necessari) chiarimenti, sono state fornite dalle recenti lettere circolari del Ministero del Lavoro del 4 marzo 2008 n. 1692, del 25 marzo 2008 n. 5130 nonché dalle precisazioni pubblicate sul sito del medesimo Dicastero il 13 marzo 2008.

La novella prevedeva, quali fonti di reperimento cartaceo di detti moduli, le Direzioni Provinciali del Lavoro, gli Uffici Comunali, i Centri per l'Impiego e, previa convenzione, anche presso le Organizzazioni Sindacali ed i Patronati.

Non rientrano tra i soggetti abilitati le Direzioni Regionali del Lavoro eccezion fatta per la DRL della Val d'Aosta.

Ad oggi, invece, è possibile reperirlo in via esclusiva *online* sul sito web del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it/mdv) fonte che, di fatto, è l'unica perseguibile per procedere agli adempimenti successivi.



aprile 2008

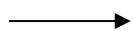
→ Prima delle recenti modifiche alla disciplina, il lavoratore dimissionario poteva, in alternativa alla procedura via internet, sì precompilare il modulo "scaricato" (si parla in questo caso di "dichiarazione di dimissione volontaria" e non di "comunicazione di dimissione volontaria") ma doveva necessariamente usufruire dell'ausilio dei suddetti soggetti abilitati al fine di conferire efficacia al contenuto dello stesso.

Ora (cioè dal 26 marzo), invece, al medesimo lavoratore, è stata riconosciuta l'autorità individuale a investire di validità il documento autocerificandone il contenuto e le intenzioni.

Ne consegue che, una volta scaricato il documento dal sito suindicato, potrà firmarlo e consegnarlo, sempre entro quindici giorni, al proprio datore senza dover necessariamente ottemperare ad adempimenti ulteriori ed intermedi.

Il Modulo per le Dimissioni Volontarie si articola in cinque sezioni:

1. Relativa ai dati identificativi del lavoratore;
2. Relativa ai dati identificativi del datore di lavoro;
3. Relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;
4. Relativa ai dati identificativi delle dimissioni quali il motivo e la data di decorrenza delle stesse;
5. Relativa ai dati identificativi del soggetto delegato e abilitato nonché alcuni dati rilasciati dal sistema a garanzia della validità e temporalità della richiesta quali il numero di protocollo ed il codice alfanumerico progressivo di identificazione.



Il Centro Agricolo Autorizzato—CAA UNSIC, aut. Regione Lazio, si è costituito il 18 luglio 2006 per l'espletamento attraverso gli uffici zonali autorizzati, nell'assistenza procedimentale agli agricoltori per la compilazione, consultazione e rilascio delle domande di aiuto, dichiarazioni e denunce previste dalla normativa comunitaria e nazionale di settore.

*servizi UNSIC
Agenzia di collocamento privato — Intermediazione Lavoro
(Aut. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.13/ i/0001290 del 24.10.2005)
40 sportelli lavoro dislocati su tutto il territorio nazionale per offrire ricerca e selezione del personale alle aziende associate.*

Servizi Assicurativi UNSIC

- consulenza per valutazione e gestione dei rischi;
- Polizze personali, per aziende, enti pubblici e privati, Industriali;
- Crediti e cauzioni

aprile 2008

→ Le tipologie contrattuali interessate dall'intervento legislativo sono tutte quelle di natura subordinata, con durata definita e non, ex art. 2094 c.c. quali ad esempio operai, impiegati, quadri, le collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto ed occasionali (c.d. "mini co.co.co.), i contratti del settore sportivo ed artistico, l'apprendistato, il lavoro domestico, l'inserimento, l'associazione in partecipazione con contributo lavorativo dell'associato anche non esclusivo purchè non si tratti di individui già iscritti in albi professionali.

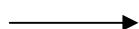
Risultano, tra le altre, così estromessi dal novero delle figure obbligate: i tirocinanti, i rapporti di agenzia, i lavoratori del settore marittimo in quanto regolati da leggi speciali, le professioni intellettuali per le quali è prevista apposita iscrizione in albi (gli avvocati, i magistrati), i prestatori di lavoro occasionale (purchè svolto in regime di piena autonomia) ed accessori, i componenti di organi di controllo e commissioni di società purchè si configurino come rapporti di lavoro autonomo e non come collaborazioni coordinate e continua-

Un primo monitoraggio ha fissato ad oltre ventimila le richieste di "intenzione" pervenute.

tive, il personale militare e delle forze di Polizia, i dipendenti delle Autorità per i servizi di pubblica utilità e per le garanzie nella comunicazione i praticanti, i volontari insomma gli esercenti tutte quelle attività che si distinguono per un ampio margine di autonomia riservata allo svolgimento della prestazione e che pertanto, a monte, non sarebbero soggette ad ingerenze o pressioni della controparte contrattuale.

Nella nota n.1692 del 4 marzo scorso di suddetto Dicastero aveva previsto l'applicazione della norma anche per i *prestatori o le prestatrici d'opera che, ai sensi dell'art.2222 del codice civile, si impegnano a compiere verso un altro soggetto un'opera o un servizio, in cambio di un corrispettivo, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.*

Inutile riferire come questa previsione, che pareva accomunare così lavoratori autonomi e subordinati, avesse suscitato, in dottrina, un vespaio di pareri discordanti se non addirittura dichiaratamente contrari tra coloro che vedevano la figura del prestatore d'opera come una fattispecie strutturalmente destinata ad essere esclusa dall'obbligo delle ottemperanze di specie.



aprile 2008

→ Determinante è stato, a riguardo, l'intervento chiarificatore della circolare n.5130/2008 che ha, in prima battuta, ha ritenuto opportuno definire la figura del datore interessato dalla riforma individuato nelle persone fisiche o giuridiche anche nel caso in cui non perseguano finalità lucrative. Specificamente, vengono individuati quali destinatari soggetti "passivi" del provvedimento: i datori di lavoro privati, le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici, le associazioni, le Onlus, gli esercienti arti e professioni, le società cooperative relativamente ai rapporti con i propri soci-lavoratori.



Di seguito ha specificato i contorni e le competenze delle figure professionali nelle quali può identificarsi il prestatore di cui alla discussione intervenuta in dottrina.

I lavoratori tenuti all'ottemperanza delle nuove norme sono i prestatori e le prestatrici d'opera che, a differenza degli autonomi ex art.2222 del codice civile, eseguono la prestazione in assenza di rischio economico e di un'attività prefissata ed in cui *la natura dell'oggetto della prestazione e la forma di retribuzione sono legata al raggiungimento di obiettivi*. Essi svolgono quei lavori atipici che vengono definiti parasubordinati.

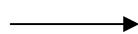
Pertanto potremmo ipotizzare, quale elemento distintivo, da una parte l'autonomia e dall'altra il coordinamento.

Non poche perplessità ha suscitato l'introduzione della riforma nei casi nei quali risulta difficile distinguere le dimissioni dal licenziamento laddove è consentito il resesso *ad nutum* o quello anticipato.

Di certo efficace è stato l'intervento chiarificatore laddove si potevano configurare casi che avrebbero lasciato intendere l'apparente imprescrittabilità della nullità delle dimissioni al fine di evitare che potessero essere avanzate pretese economiche riferite al rapporto anche a distanza di anni.

Ci si riferisce all'eventualità nella quale, a seguito di dimissioni non regolari del lavoratore e nonostante gli inviti a regolarizzarle del datore, le parti sarebbero comunque pervenute al giudizio nel quale difficilmente non sarebbe stata disposta la riassunzione del lavoratore.

Infatti, in caso di dimissioni irregolari, atipiche, informali o di assenza ingiustificata o



aprile 200-

→ casi in cui il lavoratore non sia in qualche modo rintracciabile, un siffatto comportamento costituisce “fatto concludente” dal quale può legittimamente presumer si la volontà di dimettersi anche quando non sia previsto dalla contrattazione collettiva che comunque è legittimata a disporre a riguardo.

Questa è l'interpretazione che discende dal dettato della circolare n.1692/2008 anche in virtù del richiamo effettuato alla pronuncia della Suprema Corte di Cassazione n. 5776 del 10/05/1998.

Il datore, da parte sua, sarà tenuto a trasmettere al Centro per l'Impiego, a mezzo del modulo “UNIFICATO LAV” la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto.

Qualora si verificassero delle irregolarità nella presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore, l'orientamento consolidato accolla pertanto al datore non solo l'onere di controllare l'effettiva regolarità delle dimissioni ma, eventualmente, anche quello di comunicare (presumibilmente per iscritto) la nullità delle dimissioni all'interessato, invitarlo a correggere la propria dichiarazione e del fatto che, non iniziando a decorrere alcun periodo di preavviso, la futura assenza dovrà considerarsi destituita di valida giustificazione.

Da quanto precede possiamo individuare una conseguenza pratica del mancato utilizzo del MDV che, come detto, è la nullità delle dimissioni.

In ogni caso al lavoratore, una volta effettuato l'accesso e compilato il modulo successivamente protocollato dal sistema ricevente, viene consegnata un ricevuta attestante la legittimità della pratica che deve trasmettere o comunque portare a conoscenza del datore (a mezzo di raccomandata A/R o *brevi manu*) entro 15 giorni.

Se il documento non viene consegnato al datore è, come detto, improduttivo di effetti.

È, a questo punto, onere del datore, al fine di risolvere legittimamente il rapporto, provare la mancanza di disponibilità del prestatore a riprendere l'attività.

Nessun limite è sancito con riguardo alla natura giuridica, alla dimensione, al settore economico di appartenenza o all'ubicazione geografica del datore.

La normativa non si applica altresì ai casi in cui la cessazione del rapporto deriva da accordi di risoluzione consensuale bilaterale che sanciscono la libera manifestazione del consenso come le dimissioni incentivate e la cessione del contratto.

Non sono coinvolti anche i lavoratori a tempo determinato alla naturale scadenza del contratto (ma non se decidono di recederne anteriormente) ed in caso di collocamento di quiescenza e pensionamento.



aprile 2008

→ Per quanto concerne le dimissioni effettuate nel periodo di maternità o le lavoratrici che si dimettano dal lavoro entro un anno dal matrimonio è richiesta la presentazione e la “convalida” delle proprie dimissioni esclusivamente presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Orientamento condiviso ritiene che non sia possibile farsi rappresentare in seno alla presente procedura da un soggetto delegato ma sarebbe ammissibile soltanto la presenza fisica dell'interessato.

Bisogna purtroppo segnalare che la presente riforma non tutela da nuovi (e vecchi) abusi in quanto alla firma in bianco delle dimissioni, ma al momento è solo un'ipotesi, potrebbe sostituirsi in ogni caso una sorta di risoluzione concertata o consensuale, forzosa, indotta o altre che si vogliano individuare.

Sembra opportuno evidenziare come il modulo non sia di semplicissima redazione necessitando, tra le altre, di informazioni che al lavoratore potrebbero essere sconosciute al momento della dichiarazione di volontà.

Infatti non si applicano le nuove norme agli accordi di risoluzione consensuale bilaterale, al recesso intervenuto nel corso del periodo di prova e nel caso di dimissioni per giusta causa le cessioni del contratto (c.d. “accordo trilaterale) ed ai pensionamenti.

Altro elemento di perplessità è costituito dalla previsione, in seno a suddetto decreto interministeriale, dell'invio telematico del modulo di dimissioni quale unica procedura consentita.

Invero nelle intenzioni della legge n.188/07, la previsione di “punti di distribuzione materiale ossia cartacea” del modulo (ad es. presso le DPL) voleva conferire massima disponibilità di accesso a tutti i lavoratori a prescindere dalle loro conoscenze informatiche.

Un'ultima doverosa puntualizzazione è quella che riguarda le dimissioni entro l'anno dalla celebrazione del matrimonio e quelle intervenute nel corso del periodo coperto dalla maternità.

Ebbene in questi casi, le dimissioni devono essere presentate obbligatoriamente presso le Direzioni Provinciali competenti per territorio.

Le dimissioni volontarie si sostanziano in un atto unilaterale e recettizio espressivo della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto lavorativo che, per essere produttivo di effetti, deve essere portato a conoscenza del datore di lavoro.

***UNIFICATO LAV
in via telematica***

L, INPS, dando seguito ai messaggi nn. 846/2008, 858/2008, 1727/2008, con l'ulteriore messaggio n. 5221 del 3.03.2008 ha confermato che dal 01.03.2008 *le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dovute dai datori di lavoro, devono essere inoltrate esclusivamente in via telematica utilizzando la procedura "UNIFICATO LAV"*.

L'INPS ha chiarito che la disposizione che precede è produttiva di effetti anche nei confronti dell'Istituto.

Pertanto, dal 01.03.2008 la procedura di invio telematico del Registro d'impresa per la comunicazione di assunzione è stata chiusa mentre gli utenti della provincia autonoma di Bolzano godranno di un periodo transitorio più lungo e cioè fino al 01.12.2008.

Nella compilazione *on line* dei moduli "UNIFICATO LAV" nel campo "Codice Ente Previdenziale, sezione 4" le aziende annoteranno il codice CIDA e, qualora questo dato non fosse disponibile, in via alternativa e provvisoria, è possibile inserire il progressivo emissione composto di 13 caratteri.

Gli utenti sprovvisti di CIDA, dovranno però inoltrare, ai sensi dell'art.1, co.VII, della legge n.81/2006, la denuncia aziendale DA in formato telematico al fine di ottenere l'assegnazione del medesimo codice che dovranno utilizzare per ottemperare agli adempimenti previdenziali.



Servizi Immobiliari UNSIC

- Network Immobiliare
- Attività organizzata e gestione attraverso il network con sportelli su tutto il territorio nazionale;
- Gestione del contenzioso immobiliare;
- Attività di gestione dei crediti in contenzioso, comprendente il recupero in via giudiziale, l'accompagnamento alle aste;
- Vendita stragiudiziale degli immobili posti a garanzia dei crediti e la cessione dei crediti ipotecari;
 - Consulenza immobiliare;
 - Valutazioni immobiliari;
 - Informazioni sui mercati;
 - Consulenza fiscale e legale.



aprile 2008

→ L'Istituto ha precisato infine che *il registro d'impresa ordinario continua ad assolvere la funzione di libro matricola e paga, mentre il registro d'impresa semplificato oltre alle predette funzioni assolve anche quella di libro presenza.*

È possibile scaricare dal sito www.inps.it, servizi on line, sezione "modelli RI": trasmissione telematica" i moduli registro d'impresa ordinario e registro d'impresa semplificato, limitatamente alla sezione matricola, paga e foglio presenze che devono essere vidimati prima di essere utilizzati.

La vidimazione si articola in:

- bollatura effettuata apponendo il timbro su ogni foglio;
- dichiarazione sull'ultimo foglio, eseguita dal funzionario INPS preposto che lo valida apponendo data e sottoscrizione, nella quale sono indicati il codice azienda, il numero di vidimazione ed il numero complessivo di fogli che compongono il libro.

A decorrere dal 01.03.2008 dovrà essere utilizzata una nuova numerazione

***Ecco gli sgravi per la piccola pesca:
per il 2008 contributo INPS fissato a 15,92 euro/mese***

L', art., 1 co. 391, della legge 296/2006 (Finanziaria 2007) ha previsto lo sgravio dell'80% a favore di quei prestatori che hanno il mare come proprio datore di lavoro.

La circolare INPS n. 28/2008 ha indicato l'esatta quantificazione del contributo mensile dovuto dai pescatori autonomi che, anche se non associati in cooperativa, rientrano nella disciplina normata dalla legge n. 250/1958.

Resta, invece, ancorata al giorno sedici la scadenza mensile per effettuare il versamento.



Il contributo è soggetto ad adeguamento annuale commisurato alla misura del salario giornaliero convenzionale che, per il 2008, è calcolato a 23,41 euro (585 euro al mese a fronte di 25 giornate).

In considerazione di un'aliquota contributiva fissata al 13,61 %, la quota mensile da corrispondere ammonterebbe così a 79,62 euro se non intervenisse lo sgravio di cui sopra a portarlo all'inferiore cifra di 15,92 euro.

aprile 2008

Adecorrere dal 01/04/2008 i produttori del settore lattiero-caseario avranno a disposizione due punti percentuali aggiuntivi di quote latte.

La crescente domanda riscontra nel settore, ha persuaso i ministri europei dell'agricoltura, su proposta presentata dalla commissione europea, ad approvare l'aumento di una quota aggiuntiva di ben 2,84 milioni di tonnellate da ripartire tra i 27 stati dell'UE.

Pertanto, i produttori italiani potranno fregiarsi di ben 210,1 tonnellate aggiuntive di latte annue.

Ben altro aumento è quello che sta, in negativo, attirando l'attenzione sul settore della produzione di cereali: preoccupa non poco infatti quello record che ha travolto le farine, la semola e la pasta facilmente riscontrabile girando nei supermercati.



Bruxelles considera detta diminuzione non imputabile ad una lievitazione dei prezzi delle materie prime ed ha, di conseguenza, puntato il dito contro le catene di distribuzione per larga fascia di ambito nazionale e regionale invitando le autorità competenti ad inter-

**NE'
STUDI
DI
SETTORE
NE'
CAF**

L' Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 104/E del 20 marzo 2008 ha puntualizzato che per quelle imprese che, anche per cause transitorie, vengono escluse dagli studi di settore si vedranno precludere l'assistenza fiscale dai CAF.

Non è tutt'oggi normativamente attribuita una sorta di preferenza alle diverse cause di esclusione dagli studi di settore, una vale l'altra, ma dette cause rilevano anche nei confronti dei soggetti sottoposti ai parametri.

Nell'ambito delle sue funzioni istituzionali di unione sindacale l'UNSCIC interpreta e tutela le esigenze dei propri iscritti attraverso la progettazione e la realizzazione di servizi e strumenti operativi favorendo l'accesso ai propri iscritti. Le prestazioni vengono fornite a mezzo di proprie strutture e/o a mezzo accordi/convenzioni con strutture e/o società nazionali ed estere, leader nei settori di competenza, con specializzazione ai massimi livelli. Grazie alla struttura che si è data l'UNSCIC è oggi in grado di poter offrire, ai propri associati, assistenza non più settoriale bensì assistenza globale alle migliori condizioni, per qualità e costi, reperibili sul mercato specifico.

aprile 2008

È stata una bufala?

A fine marzo, anche in considerazione dell'esito positivo della decisine della Comunità europea, dobbiamo rilevare come l'unica cosa che la presunta diossina nelle mozzarelle abbia contagiato pare sia stato il mercato interessato dall'importazione del prodotto.



L'allarme "bufala campana" ha influenzato infatti l'import di uno dei nostri latticini più illustri e rappresentativi soprattutto da parte dei paesi del Sol Levante e rischiato di bloccare il prodotto anche sui mercati europei che, da soli, costituiscono più della metà dei consumatori d'oltralpe.

Detto particolare tipo di mozzarella sta vivendo quello che probabilmente è il periodo storico più difficile della sua lunga e onorata carriera agroalimentare.

Da poco più di dieci anni è un prodotto ad origine protetta esclusivo di alcune province del centro-sud (particolarmente campane) ed è stata "rallentata se non bloccata" alla dogana, in svariate tonnellate di esemplari, in Corea del Sud, Giappone, Hong Kong e Taiwan.

La preoccupazione dei produttori non è stata esclusivamente rivolta ai mercati asiatici (che già basterebbe affinché si potesse parlare di vero e proprio "stato di crisi") ma si è guardato con timore anche gli influssi negativi che questa situazione potrebbe far piovere sul mercato europeo nel quale paesi come Germania, Francia, Inghilterra ma anche gli Stati Uniti potrebbero lasciarsi coinvolgere dall'allarme "bufala".

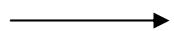
Arcinota è l'annosa vicenda/emergenza rifiuti che sarebbe rea di arrecare contaminazioni ai terreni destinati al pascolo.

A riguardo c'è stato chi ha ricordato come l'erba ingerita dalle "bufale" non potrebbe contenere diossina in quanto i vegetali non riuscirebbero ad assimilarla.

C'è poi stato chi ha puntato il dito contro i media, responsabili a suo dire, di aver amplificato gli aspetti negativi della faccenda, una vera e propria "bufala" mediatica destinata

La diossina è una sostanza prodotta durante i processi di utilizzazione e smaltimento del cloro e suoi derivati.

Entra in contatto con l'uomo al momento dell'assunzione di cibi quali carne, pesce e latticini.



aprile 2008



a sgonfiarsi velocemente come una bolla di sapone densa di allarme ingiustificato ma comportando l'amplificazione degli aspetti negativi della faccenda.

Così come c'è stato chi ha cercato di rivolgere l'attenzione su altri prodotti che, al pari dei latticini, contengono diossina quali la carne e il pesce...e questi non li controlla nessuno?

O altre posizioni che facevano ricadere la responsabilità su partite di latte contaminato proveniente dall'estero.

Ciò che rimane è la constatazione che zone geografiche già provate dalle difficili condizioni ambientali persistenti oramai da mesi stanno ora subendo anche una devastante vessazione economica.

Se da un lato si sono verificati atteggiamenti di timore e precauzione dall'altro, va considerato che i controlli ad oggi effettuati ribadiscono la sanità della mozzarella, i danni economici cominciano a raggiungere numeri da brivido (si parla di decine di milioni di euro).

Inutile è infatti, sottolineare la paralisi che il settore alimentare sta patendo tanto che l'Italia, a pena di forti sanzioni, ha dovuto fornire spiegazioni e soluzioni alla Commissione Europea sulla gestione del problema.

Si sono avvicendati vertici tra i rappresentanti del Ministro della Salute, degli Esteri, delle Politiche Agricole, Ambiente e Commercio Estero che hanno gettato acqua sul fuoco rassicurando i consumatori sull'assoluta genuinità della mozzarella di bufala che, comunque, continuava ad essere soggetta a rigidi controlli.

Al termine del monitoraggio effettuato e delle accurate analisi l'Italia, a fine marzo, è riuscita a fornire chiarimenti tanto convincenti che Bruxelles non ha ritenuto necessario procedere ad ulteriori monitoraggi o azioni.

In realtà tracce di diossina sono state rinvenute ma in quantità trascurabili: infatti ne sono stati riscontrati circa 6,5 picogrammi contro un limite di legge di 6.

Il limite di legge alla presenza di diossina nel latte è di 6 picogrammi per millilitro.

Il picogrammo è una misura calcolata al miliardesimo di milligrammo.

I SERVIZI BANCARI E FINANZIARI FORNITI DALL'UNSIC

- *Consulenza e rapporti con gli Istituti bancari;*
- *Consulenza ed intermediazione per accesso al credito;*
- *Finanziamenti, mutui, leasing;*
- *Finanziamenti agevolati.*

aprile 2008



→ Pertanto il Governo si è impegnato a ritirare dal mercato tutti gli esemplari che non risulteranno a norma nel corso di controlli.

La psicosi (e la crisi) ha inevitabilmente raggiunto anche quei produttori di solo latte di bufala, presenti in zone non coinvolte dalla presunta contaminazione, che poi trasferivano il prodotto in Campania per la trasformazione.

L'unica cosa che rimane da constatare, così come fu confermata in altri casi di psicosi alimentare globale intervenuti nel recente passato, è la velocità con la quale riescono a diffondersi la preoccupazione ed il conseguente crollo economico del prodotto non più consumato lasciando buchi di produzione che si pagano nel tempo con blocchi alla produzione che comportano la perdita di posti di lavoro.

IL SERVIZIO CAF Italia UNSIC

CAF ITALIA srl via di porta maggiore n°9 cap 00185 - Roma -
0670476747 - 0670476678 - 0677590687 - 0677073142 fax 0677072338
orari: 9.00 - 13.00 / 15.00 - 19.00

Il CAF ITALIA srl è il Centro d'Assistenza Fiscale costituito dalla F.N.A. con legge 413 del 91 e successive modifiche, iscrizione all'albo n°00066.

Il Caf Italia oltre ai servizi di assistenza fiscale (730 - ISEE - RED - ICI), si pone anche come un diretto intermediario tra il lavoratore e la sua azienda o il pensionato e l' ente pensionistico (sostituto d'imposta). Infatti il CAF comunica il risultato della dichiarazione e i conguagli fiscali, che secondo le disposizioni di legge, sono effettuati direttamente sulla busta paga dal mese di Luglio per il dipendente e dal mese di Agosto per i pensionati, senza che gli stessi debbano provvedere autonomamente.

vantaggi:

- Copertura assicurativa da eventuali errori formali;
- Immediato rimborso del credito IRPEF in busta paga o sulla pensione; anche il debito verrà trattenero sulla busta paga o pensione, evitando file in posta e banca per i versamenti;
- Riservatezza dei dati della dichiarazione, al sostituto d'imposta verrà comunicato solo il risultato contabile;
- Visto di conformità il CAF attesterà, previa verifica, la conformità della documentazione utilizzata nella compilazione della dichiarazione dei redditi. Anche per il modello precompilato (gratuito) deve essere consegnata la documentazione.

Servizi CAF

Modello 730

Modello RED

Dichiarazione e calcolo ICI

Modello UNICO

Modello I.S.E.,I.S.E.E.,I.S.E.U.

aprile 2008

ALCUNE

istruzioni per l'uso al fine di affrontare con serenità e cognizione di causa le novità che modificheranno la disciplina degli assegni a decorrere dal prossimo trenta aprile.

È opportuno premettere che i vecchi assegni potranno essere utilizzati anche successivamente al 30 aprile purchè risultino conformi alle prescrizioni neointrodotte oltre, in caso di titolo trasferibile, all'indicazione del codice fiscale e la firma del soggetto ed al vincolo quantitativo inferiore a cinquemila euro.

Gli stessi adempimenti ricadono su ogni soggetto girante.

La finalità prefissata con questo intervento è quella, neanche tanto implicita, di infliggere un colpo deciso alla circolazione di denaro "non pulito" nell'ambito della lotta al riciclaggio.

Certo bisognerà prestare qualche attenzione in più all'atto di staccare un assegno ma nell'iter che il tagliando seguirà sarà maggiormente controllato.



Sarà infatti monitorato in ogni passaggio di mano, in ogni soggetto emittente, in ogni girante a fronte però di una minore mobilità del medesimo.

Dopo la moneta contante, che rimane la più amata dagli italiani, il secondo strumento di pagamento più diffuso nel nostro paese, si veste di nuovo.

Uscirà infatti di banca già "griffato" dalla clausola di non trasferibilità e, chi vorrà un carnet di nuovi tagliandi "trasferibili", non solo dovrà richiederlo per iscritto ma sarà consapevole che su ciascun assegno graverà, a titolo d'imposta di bollo, un costo pari a 1,5 euro.

Ogni tagliando "trasferibile" (o meglio, senza la clausola "non trasferibile") potrà recare un importo massimo di €4.999,00 anziché gli attuali €12.500,00.

Pertanto, per cifre superiori ai cinquemila euro gli assegni non si potranno girare e saranno sempre e soltanto non trasferibili.

La disciplina definisce anche i connotati dell'individuo che incassa un assegno intestato a "me medesimo" che, anche nel nuovo regime, rimane legittimo: tuttavia questi potrà essere esclusivamente la persona che lo ha emesso.

Ecco le novità:

Non trasferibilità all'origine;
Il codice fiscale di ogni girante;

"tetto" di €4.999,00 per gli assegni trasferibili;
€1,50 per ogni assegno trasferibile richiesto;

Il me medesimo è solo chi lo emette



aprile 2008

Quest'ultima limitazione però consente a detta, e solo a detta, tipologia di poter superare il limite dei cinquemila euro nonostante la trasferibilità del tagliando. Qualora si utilizzassero titoli trasferibili, pertanto necessariamente inferiori a cinquemila euro, ogni "girata", a pena di nullità anche di quelle successive, dovrà essere corredata dalla firma nonché dall'indicazione del codice fiscale del soggetto girante.

Per i trasgressori è stabilita una sanzione amministrativa quantificabile fino al 40% dell'importo recato dall'assegno a seguito della segnalazione che banche e poste rivolgeranno al Ministero.

Gli istituti bancari hanno predisposto apposite guide da distribuire ai propri clienti al fine di chiarire i dubbi che potranno derivare dall'applicazione di queste novità.

*Servizi
turistici—
vacanze
UNSC*

Il primo portale turistico che gestisce prenotazioni e servizi nell'ambito del mercato della locazione turistica

UNSC comunicata

Si è svolto nei giorni 27-28/3/2008 in Senigallia il corso di formazione, a partecipazione gratuita "pagine on line-UNSC" che ha approfondito i seguenti argomenti:

WEB, INSERIMENTO ANAGRAFICHE AZIENDE-LAVORATORI, INSERIMENTO PRESENZE,

PAY UP: Come si accede alla procedura;

Terminologia/Utilizzo Icone-Stampe;

Fasi propedeutiche all'elaborazione;

Inizio Gestione;

Ciclo operativo mensile:

- Inserimento Anagrafica Azienda;
- Inserimento Anagrafica Dipendente;
- Inserimento Presenze.

Comunicazione On Line per le Assunzioni Obbligatorie–Nuova disciplina-

PAY UP:

- Scaricare e Stampare i cedolini
- F24 e Pratiche Contabili
- Altra Modulistica

DUVRI- L'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture con la del determinazione n. 3 del 05 marzo 2008 ha definito elementi in materia di "Sicurezza nell'esecuzione degli appalti relativi a servizi e forniture. Predisposizione del documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) e determinazione dei costi della sicurezza". Il DUVRI è finalizzato all'eliminazione dei "contatti rischiosi" (cc.dd. interferenze) tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti affinché si realizzzi il coordinamento tra committente e appaltatore. A riguardo, l'art. 86 del D.Lgs. n. 163/06, così come modificato dalla legge n. 123/2007 recita:

- "nella predisposizione delle gare d'appalto e nella valutazione delle anomalie dell'offerta nella procedura di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo della sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture" (comma 3bis);

- "il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta" (comma 3ter).

Non è prevista la redazione del DUVRI in caso di fornitura senza installazione, servizi per i quali non è prevista l'esecuzione all'interno della Stazione appaltante, servizi di natura intellettuale anche se effettuati presso la Stazione appaltante.

DETRAZIONI TFR- il decreto del Ministero dell'Economia del 20 marzo in esecuzione della riduzione del prelievo fiscale sul TFR così come stabilita dall'art. 2, co. 514, della Legge 24/2007 (Finanziaria 2008) stabilisce, per una sola volta nello stesso anno, a favore dei prestatori il cui rapporto di lavoro sia giunto a cessazione entro il 1 marzo, una detrazione d'imposta che può giungere fino a 70 euro effettuata direttamente dal sostituto d'imposta.

DECORRENZA RIFORMA WELFARE- Con riferimento alla legge n. 247/07, meglio conosciuta come riforma del Welfare, per i lavoratori part time, i somministratori a tempo indeterminato e i lavoratori a chiamata le novità decorreranno solo per i contratti stipulati dal 01.01.2008 altrimenti dovremmo considerare ammissibile un regime di retroattività delle nuove disposizioni. Va da sé che le clausole contenute nei rapporti iniziati anteriormente tale data continueranno a produrre effetti fino alla scadenza contrattuale. A riguardo, il Ministero del Lavoro, a mezzo di circolare n. 7/2008, ha precisato come non siano state introdotte norme transitorie a disciplinare i rapporti sorti prima del 01.01.2008. Ne consegue che le tipologie resteranno in vita fino alla scadenza naturale.

DALLA COLLABORAZIONE ALLA SUBORDINAZIONE— La circolare n. 8/2008 del Ministero del Lavoro ed ella Previdenza Sociale ha delineato i requisiti di base nonché dettato le indicazioni operative da seguire nell'inter di trasformazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in rapporti di lavoro subordinato.

La legge n.31/2008 (c.d. "milleproroghe") ha indicato quale data ultima il 30 settembre 2008 per completare la procedura di stabilizzazione andando così ad estendere quella tutela che aveva già coinvolto gli operatori nei call center.

APPROVATO IL DECRETO SULLA SICUREZZA NELL'AVORO- Si è chiuso, in tempi davvero ridotti al minimo, l'articolato e delicato iter, iniziato con la legge delega n. 123/2007 in materia di "sicurezza sul lavoro". L'"ok" definitivo è arrivato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 01.04.2008 durante la quale è stato approvato, dopo aver previamente acquisito il parere favorevole con osservazioni della Commissione della Camera e del Senato, il decreto legislativo in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. CdM 0-1.04.2008).

Nel prossimo numero di INFOIMPRESA (maggio 2008) il Decreto sulla sicurezza sarà oggetto di un approfondimento dedicato.

LA circolare INPS n. 30 dell'11 marzo 2008 regolamenta in forma esecutiva alcune tra le novità introdotte, nel settore agricolo, dalla legge n. 247/2007 (*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*) la cui decorrenza è stata fissata, uniformemente, a decorrere dal 01.01.2008.

“L’abrogazione del regime di de- contribuzione per le erogazioni previste dai contratti di secondo livello”

L'art. 1, co. 67, della legge 24 dicembre 2007, n.247, ha sancito la disapplicazione del regime contributivo delle erogazioni nel campo della contrattazione territoriale agricola. Inoltre le medesime corresponsioni, qualora siano incerte esse stesse o l'ammontare e discendano da obiettivi di profitto, risultati, elementi di competitività, aumenti di produttività o di qualità, sono incluse nella base imponibile ed assoggettate a contribuzione ordinaria. Proprio per sensibilizzare l'attenzione su questa figura contrattuale, il medesimo comunque ha stabilito la costituzione di un Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi che agirà, in via sperimentale e fino ad esaurimento delle risorse, per il periodo 2008- /2010, previa richiesta diretta avanzata dalle imprese.

Le peculiarità operative di quanto precede saranno illustrate da un emanando decreto ministeriale.

“La soppressione del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario eccedente le quaranta ore per le aziende con più di quindici dipendenti”

Le imprese non hanno più l'obbligo di versare il contributo aggiuntivo del 5% della retribuzione, corrisposta nel 2008, per prestazioni individuali eccedenti il limite delle quaranta ore settimanali. Detta soppressione proviene dal dettato dell'art.1, co. 71, della legge 24 dicembre 2007, n.247, con riferimento al contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario versato al Fondo Prestazioni Temporanee da parte delle imprese che occupino più di quindici lavoratori dipendenti.



“La compilazione delle dichiarazioni trimestrali DMAG Unico di competenza da I trimestre 2008”

Provvedimento di diretta conseguenza delle altre due prescrizioni accanto illustrate.

Infatti nelle denunce di competenza dal 01.01.2008, l'Istituto precisa che “non dovranno essere più compilati nel quadro C del modello DMAG-Unico i campi d e n o m i n a t i “CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA’ LEGGE 135 / 1997” e “STRAORDINARI LEGGE 549/1995”.

***“Servizio successioni online”***

La Presidenza Nazionale ha predisposto negli ultimi mesi un ulteriore servizio rivolto ai cittadini in senso generalista. Tale servizio consiste nell'assistenza e nello sviluppo delle successioni. Infatti le successioni non rientrano in un servizio di categoria di questa Unione Sindacale tuttavia è stato pensato e ideato perché, con sempre maggiore afflusso, si rivolgono presso le nostre strutture periferiche tanti utenti che guardano al nostro servizio quotidiano come alla soluzione di ogni loro problema.

Ciò ci spinge a garantire che tale credibilità, verso il nostro Sindacato sia sempre più ricercata e garantita dall'efficienza del nostro servizio. Pertanto tutte le strutture periferiche che sono interessate ad erogare il servizio della successione potranno rivolgersi a questa Presidenza Nazionale. Il servizio verrà erogato on-line. Di seguito riportiamo le modalità operative: Sito UNSIC: www.unsic.it – sezione ‘servizi’ – ‘successioni’

Iscrizione operatori (è obbligatorio possedere il codice fiscale giuridico)

UNSCIC - Sede legale Via Angelo Bargoni, 8 - scala H - 00153 ROMA - Tel. 06.58.333.803 - Fax 06.58.17.414 - www.unsic.it C.F. 91030090129 – P.IVA 06178671001

Iscrizione al servizio direttamente del sito, dalla pagina OPERATORI cliccando sull'apposito link, dove l'operatore riceverà tramite email il riepilogo dei dati inseriti, la login e la password per l'accesso al servizio. Una Volta iscritto l'utente non è immediatamente attivo, ma verrà attivato dalla sede nazionale dopo la verifica dei dati inseriti (1/2 giorni lavorativi).

Attivazione

Ricevuta la comunicazione di avvenuta attivazione dalla sede nazionale è possibile accedere al servizio che si compone del seguente menù:

Home (dove sono presenti eventuali comunicazioni)

Preventivo (dove l'operatore può generare il preventivo della successione inserendo il proprio costo)

Ricerca (ricerca delle richieste effettuate e possibilità di scaricare le visure)

Profilo (riepilogo dati utente)

« (tasto indietro)

X-Esci (disconnessione dal Programma)

**Inoltro Richiesta**

Una volta compilato in ogni sua parte il form PREVENTIVO in modo corretto, la sede nazionale provvederà entro 2/3 giorni ad espletare la richiesta, che potrà essere visualizzata nell'area ricerca cliccando sull'icona di colore verde (attenzione è necessario disattivare il blocco di popup per un corretto funzionamento della procedura).

N.B. i files possono essere visualizzati e scaricati entro 30 gg dalla pubblicazione.

ATTENZIONE! Il tempo di elaborazione fa riferimento ad una successione standard e quindi senza situazioni particolari le quali comporterebbero un approfondimento maggiore da parte dei nostri esperti e di conseguenza un tempo di espletamento della pratica superiore a quello sopra citato.

Disconnessione

Si raccomanda di cliccare sempre sul pulsante “X-Esci” prima di abbandonare la procedura.

VANTAGGI

Non occorre possedere e quindi acquistare il necessario programma per le successioni;

risparmio sul costo del personale;

risparmio di tempo e, nel caso in cui la struttura locale non abbia il personale con le necessarie competenze, ugualmente avrà all'interno della propria struttura un ulteriore servizio per mezzo della Sede Nazionale.



**“Convenzione tra UNSIC e FEDERTERZIARIO -
Adesione al C.E.N.A.I.”**

In data 8 febbraio u.s., è stata formalmente sottoscritta la Convenzione di apparentamento tra UNSIC e FEDERTERZIARIO UGL. L'accordo impegna le parti a collaborare e cooperare fattivamente in una serie di importanti abiti di reciproco interesse, come di seguito specificato:

presenza nelle C.C.I.A.A. per garantire una rappresentanza adeguata e proporzionale ai rispettivi iscritti;

adesione alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria – C.E.N.A.I. al fine di consentire agli addetti delle imprese edili e affini (piccole e medie industrie, imprese artigiane o cooperative) l'accesso ai servizi mutualistici di consulenza previdenziale e assistenziale ed ottenere il rilascio della certificazione di regolarità contributiva, necessaria alle imprese per poter partecipare agli appalti ed usufruire di sgravi contributivi;

partecipazione ad Enti, Organismi, Società, ecc. nei settori no-profit, in quelli economici e della formazione, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo e consolidamento delle piccole imprese e delle imprese artigiane.

Per quanto riguarda, in particolare, l'adesione alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria – C.E.N.A.I., le imprese associate ad UNSIC interessate devono compilare e sottoscrivere l'apposito modulo di domanda (vedi allegato), allegando un certificato camerale. Nella domanda, l'azienda deve, altresì, specificare di aderire ad UNSIC e FEDERTERZIARIO.

La domanda va quindi inoltrata alla sede operativa C.E.N.A.I. all'indirizzo di Viale Marche n. 27 – 371-00 Lecce. Ogni mese, l'azienda è tenuta a compilare i modelli relativi ai singoli cantieri, unitamente al Modello B necessario per la liquidazione ed effettuare il bonifico sul c/c postale n. 000048584254 (ABI 07601 – CAB 03200) ovvero sul c/c bancario n. 061528073784 (ABI 03069 – CAB 05042).

La sede territoriale UNSIC provvederà ad inviare detti modelli alla predetta sede operativa C.E.N.A.I. e, se adeguatamente attrezzata (prescrizione obbligatoria al raggiungimento di 300 dipendenti che versano a C.E.N.A.I.), invierà i modelli medesimi anche per via telematica (internet).

Ulteriori informazioni possono essere acquisite sul sito internet del C.E.N.A.I. all'indirizzo www.cenai.it da cui è possibile scaricare tutta la modulistica.

La sede operativa del C.E.N.A.I. è comunque a disposizione per qualsiasi chiarimento.



In data 20 dicembre 2007 a Roma, l'UNSCIC (Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori), rappresentata dal Presidente Nazionale Domenico Mamone, l'UNCI, rappresentata dal Vice Presidente Dante Flemac, dalla CONFSAL-FISALS, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani e dalla FNA Federazione Nazionale Agricoltura), rappresentata dal Segretario Generale Cosimo Nesci, assistite dalla CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi, hanno stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di notevole importanza, per i dipendenti del settore Agricoltura ed attività affini.

Tale strumento contrattuale rappresenta una opportunità per i nostri assistiti, in quanto si pone migliorativo rispetto ad altri accordi siglati da altre parti sindacali.

Pertanto vi invitiamo ad utilizzare il nostro accordo per eventuali rapporti di lavoro che andrete a formalizzare per i nostri associati.

L'accordo è scaricabile dal sito www.unsic.it-->settori-->agricoltura.



InfoImpresa

Periodico di informazione - Registr. Tribunale di Roma N° 76/2003 del 5/03/2003

Direttore editoriale

Domenico Mamone

Direttore responsabile

Maria Siciliano

Redazione

Sergio Espedito

Gianfrancesco Turano

Maria Grazia Arceri

Vincenzo Arceri



Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori

Presidenza Nazionale: via Angelo Bargoni, 78 00153 Roma

Tel: 0658333803 fax 065817414 www.unsic.it