

Agosto
2008



Maternità flessibile anche per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari

**Contratti di II livello:
per il Ministero del Lavoro necessario il deposito alle DPL**

Dovremo davvero lavorare per 65 ore settimanali?

Per la Certificazione conta l'autonomia della sede

Inserimento del soggetto diversamente abile al 45%

Diritto alle Condizioni migliori "al rientro" per le lavoratrici in maternità

Il Fondo di garanzia per la liquidazione del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro

Pensioni: le nuove finestre di accesso

Presidenza Nazionale: via Angelo Bargoni, 78 00153 Roma

Tel: 0658333803 fax 065817414 www.insic.it

Maternità flessibile anche per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari

Pag.3

JUS JURIS

Pag.4

Contratti di II livello: per il Ministero del Lavoro necessario il deposito alle DPL

Pag.5

Dovremo davvero lavorare per 65 ore settimanali?

Pag.6

Per la Certificazione conta l'autonomia della sede

Pag.7

L'INPS ricorda importi e scadenze dei contributi agricoli

Pag.8

Inserimento del soggetto diversamente abile al 45%

Pag.9

Il Fondo di garanzia per la liquidazione del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro

Pag.11



Pillole di ...



Pag.14

Pensioni: le nuove finestre di accesso

Pag.15

Scaduti i diciotto mesi per la contribuzione INPS in caso di ferie non godute

Pag.17

L'INAIL abilita gli artigiani alla denuncia assicurazioni on-line

Pag.18

La deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero

Pag.19

Agricoli: nel requisito occupazionale di 180 giornate di lavoro effettivo rientrano anche infortunio, malattia e maternità

Pag.22

UNSIC comunica

Costituito l'E.BI.N.A.P.

Ente Bilaterale Nazionale delle aziende e dei professionisti

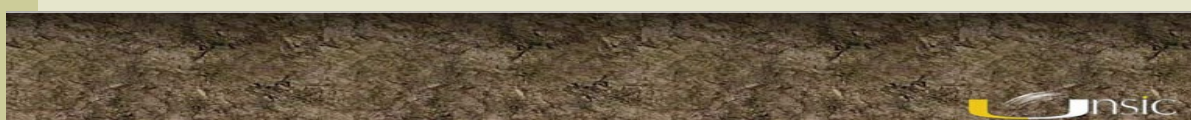
Pag.23

COMUNICATO UNSIC

Il presidente dell'UNSIC, Mamone incontra il Ministro delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, On.le Luca Zaia

Pag.30

Condividi con noi il progetto che crea lavoro e vede il futuro per una grande impresa... la Tua!



Maternità flessibile anche per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari

ANCHE

le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari potranno ottenere il riconoscimento della flessibilità del congedo di



maternità ex articolo 20 del D.Lgs n. 151/2001 (Testo unico per la tutela della maternità e della paternità).

Pertanto, nell'ambito della durata totale del congedo di maternità pari a cinque mesi, è riconosciuta loro la facoltà di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto

fino ai quattro mesi successivi.

L'articolo 20 del D.Lgs n. 151/2001 prevede che "Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro"

A tal fine, è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, certifichi, con documento recante data non successiva alla fine del settimo mese di gravidanza, che dalla scelta effettuata non possano derivare rischi per la salute della gestante e del nascituro.

Lo rende noto il messaggio INPS del 19

maggio 2008 n. 1621.

Le medesime istanze dovranno essere inoltrate a mezzo del Mod. MAT.

UNSIK – COLF

assiste i datori di lavoro associati per una corretta gestione del rapporto di lavoro dei collaboratori familiari.

Vi invieremo per e-mail la modulistica necessaria per le comunicazioni da inviare all'INAIL, al CENTRO PER L'IMPIEGO alla QUESTURA, al COMUNE e stampare le lettere da consegnare al dipendente nel rispetto delle norme vigenti in materia di Lavoro.



INFORTUNIO IN ITINERE CON USO DEL MEZZO PRIVATO

(Cass, n. 13376 DEL 23/05/2008)

In tema di infortunio "in itinere", secondo la disciplina previgente alla riforma recata dal d.lgs. n. 38 del 2000, l'indennizzabilità dell'infortunio subito dal lavoratore nel percorrere, con mezzo privato, la distanza fra la sua abitazione ed il luogo di lavoro, richiede, tra l'altro, l'accertamento della necessità dell'uso del veicolo privato in considerazione della compatibilità degli orari dei pubblici servizi di trasporto rispetto all'orario di lavoro dell'assicurato, ovvero della sicura fruibilità dei pubblici servizi di trasporto qualora risulti impossibile, tenuto conto delle peculiarità dell'attività svolta, la previa determinazione della durata della sua prestazione lavorativa.

VOLONTARIATO

(Cass.,n.12964 del 21.05.2008)

La prestazione di volontariato, per sua natura gratuita e spontanea, non è soggetta alla disciplina sul volontariato ma alla disciplina giuslavoristica del rapporto di lavoro se, indipendentemente dal nomen iuris, il volontario sia assunto e retribuito con un compenso che superi il mero rimborso spese.



RISARCIMENTO DANNI DA VIOLAZIONE DEL DIRITTO ALLA QUALIFICA PROFESSIONALE

(Cass, n. 8439 DEL 01/04/2008)

Il dipendente che abbia diritto ad una qualifica professionale superiore non riconosciuta dal datore di lavoro ha diritto al risarcimento del danno da dequalificazione, che può essere anche quantificato in modo crescente con il decorrere del tempo, se la sua attività è di quelle che richiedono aggiornamenti continui (nel caso di specie, programmatore informatico).



PRESTAZIONE EFFETTUATA NEL SETTIMO GIORNO CONSECUTIVO

(Cass., n. 2610 DEL 04/02/2008)

La prestazione effettuata nel settimo giorno consecutivo di lavoro esige, per la sua particolare onerosità, specifico compenso, da differenziarsi dal pur spettante compenso per il lavoro prestato nel giorno di domenica, e che non si esaurisce in un distinto giorno di riposo dopo il settimo giorno consecutivo di lavoro. Ove manchi espressa previsione nella norma collettiva, il giudice, sulla base d'una motivata valutazione che tenga conto dell'onerosità della prestazione lavorativa, determina la misura del compenso applicando, come parametro, eventuali forme di retribuzione normativamente previste per istituti affini, quale il compenso del lavoro domenicale o altro.

PREVIDENZA LAVORATORI CALL CENTER

(Cass.,n.9812 del 14.04.2008)

La Corte, in una causa previdenziale, afferma che correttamente il giudice di merito ha inquadrato nel lavoro subordinato, e non nel lavoro autonomo, le prestazioni svolte dai lavoratori di call center, per le caratteristiche del lavoro svolto: necessità di seguire le direttive dell'azienda in relazione ad ogni singola telefonata, orario di lavoro preciso, utilizzazione di attrezzature e materiali di proprietà della società, necessità di giustificare le assenze. Il datore di lavoro è pertanto tenuto a versare i contributi.



Contratti di II livello: per il Ministero del Lavoro necessario il deposito alle DPL

5

LA

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Div.IV, con nota circolare prot. n. 15/IV/8179 del 19 maggio 2008, recante all'oggetto "*Legge 24 dicembre 2007, n.247, art.1, comma 67*"

pur ricordando l'intervenuta abrogazione, con effetto dal 1° gennaio 2008, da parte della legge 24 dicembre 2007, n.247 (art. 1, comma 67), concernente "*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*

Pur non sussistendo più l'obbligo di procedere al deposito dei contratti collettivi aziendali o di secondo livello per usufruire delle agevolazioni contributive previste, la Direzione ha manifestato, l'esigenza di conoscere i contratti di secondo livello che vengono stipulati sul territorio nazionale.

materia di lavoro e previdenza sociale", dell'articolo 2 della legge 23 maggio 1997, n.135, ha invitato a proseguire nel deposito, presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, dei contratti di II livello stipulati.

Il citato articolo 2 della legge 135 stabiliva un regime contributivo agevolato sulle erogazioni previste dai contratti di secondo livello subordinato, ai fini dell'applicazione di detto regime, al deposito dei suddetti contratti presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Quindi, anche riconoscendo la decadenza di suddetto obbligo di deposito, la Direzione ha manifestato l'esigenza di conoscere i contratti di secondo livello che vengono stipulati sul territorio nazionale.

La necessità posta a fondamento della richiesta è costituita dal doveroso monitoraggio degli istituti contrattuali di livello aziendale oltre a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali per eseguire un'analisi più attenta dell'evoluzione in atto nella struttura della contrattazione.

Inoltre, precisa la Direzione, *che il legislatore nulla ha modificato in ordine alle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 402 del 29 luglio 1996 e pertanto nulla è variato in ordine agli adempimenti riguardanti il deposito dei contratti per la determinazione degli elementi contrattuali imponibili ai fini contributivi regolamentati dalla circolare n.139 del 24 ottobre 1996 emanata da questa Direzione generale .*

SEPPUR

tra le contestazioni della Confederazione Europea dei sindacati e dopo tre anni di negoziati, a fronte dell'accordo raggiunto il 10 giugno 2008, a Lussemburgo, dai Ministri del Lavoro dei Ventisette Paesi dell'Unione Europea si potrà lavorare, qualora il prestatore lo voglia, fino a 65 ore settimanali.



Ad onor di cronaca vanno registrate le astensioni dei rappresentanti di Grecia, Cipro, Ungheria, Spagna e Belgio.

L'Italia ha auspicato un maggiore equilibrio nel procedimento di conversione della direttiva innanzi all'EuroParlamento.

Sarà pertanto necessario l'assenso individuale del lavoratore affinché possa superarsi il tetto massimo delle 48 ore finora consentite.

Suddette nome troveranno, tuttavia, applicazione per quei lavoratori che vengano impiegati per più di 10 settimane.

Saranno, in ogni caso, garantiti parità di trattamento retributivo e congedi, tra cui quello di maternità a prescindere dal fatto che i lavoratori siano precari o a tempo indeterminato.

Inoltre gli interinali potranno godere della parità di accesso ai servizi messi a disposizione dall'azienda quali mensa e servizio di trasporto.

Deve essere loro garantita, altresì, l'informativa circa le opportunità di occupazione stabile nell'impresa.

In realtà il limite è fissato in 60 ore ma può essere esteso per il lavoro a chiamata a 65 prevedendo e calcolando i periodi di inattività quale prestazione effettuata.

Caso simbolo è quello dei medici che debbano effettuare turni di notte o le mansioni che prevedono turni di guardia o nei casi di "reperibilità" con inclusione dell'"inattività" nell'orario totale di lavoro.

Il lavoratore potrà recuperare le ore prestate nei giorni successivi.

I sindacati europei hanno manifestato estremo scetticismo e preoccupazione a riguardo temendo ed evidenziando che il provvedimento possa prestare il fianco ad abusi qualora la scelta non provenga liberamente dal lavoratore ma possa essere "condizionata" dal datore.



Caa
Unsic

IL datore di lavoro dovrà ricorrere alla Commissione istituita presso la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro esclusivamente nel caso in cui la propria attività abbia sedi in più province.

Il campo di applicazione della procedura di certificazione è esteso tanto ai contratti di lavoro quanto alle rinunce e transazioni.

A riguardo si ricorda che l'art. 76 lett. c-bis) del d.lgs. 276/03 e succ. modd. e int., prevede che è organo abilitato alla certificazione dei contratti di lavoro la commissione di certificazione istituita presso: *“il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro”*.

Ai fini della certificazione, l'unità produttiva va individuata come un'articolazione autonoma sia da un punto di vista prettamente funzionale, in quanto idonea ad esplicitare, anche parzialmente, l'attività dell'impresa, sia sotto il profilo organizzativo, in quanto dotata di indipendenza tecnica ed amministrativa in grado di esaurire interamente il ciclo produttivo.

Con la delibera dell'11 marzo 2008, detta Commissione ha precisato i propri profili funzionali distintivi rispetto alla competenza demandata alle Commissioni istituite presso

le DPL circoscrivendola ai casi in cui *il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse(...)*.

Va precisato in merito che per unità produttiva non deve intendersi ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa bensì *un'articolazione autonoma sia sotto il profilo funzionale, in quanto idonea ad esplicitare, anche parzialmente, l'attività dell'impresa, sia sotto il profilo organizzativo, in quanto dotata di indipendenza tecnica ed amministrativa* che sia in grado di esaurire interamente il ciclo produttivo.



CHI PUO' ASSOCIARSI ALL'UNSI

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

→ Da quanto è stato su esposto, si precisa che mai sarà configurabile un'unità produttiva qualora le articolazioni aziendali, anche se dotate di autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie rispetto ai generali tipi di impresa sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa.

È pertanto l'autonomia funzionale il requisito caratterizzante la fattispecie all'esame.

L'INPS ricorda importi e scadenze dei contributi agricoli

L' Inps a mezzo di propria circolare n. 71 dell'8 luglio 2008 ha comunicato i versamenti contributivi in capo a coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali.



Si ricorda che suddetti soggetti sono individuati in coloro che dedicano all'attività agricola almeno il 50% del proprio tempo di lavoro dalla quale ne traggono almeno il 50% del reddito imponibile globale. L'entità della contribuzione è il risultato derivante dalla applicazione delle seguenti aliquote al reddito agrario convenzionale :

- 20,30% per la generalità delle imprese;
- 17,30% per le imprese dei territori montani e delle zone agricole svantaggiate.

Si precisa che suddetti contributi sono rimodulati relativamente ai soggetti di età inferiore ai 21 anni e cioè rispettivamente al 17,80% e al 12,80%.

Il reddito agrario convenzionale invece è la risultanza del reddito medio giornaliero (che per l'anno 2008 è pari a €47,43) moltiplicato per il numero di giornate/lavoro riferite ad ogni singola unità attiva (156, 208, 260 e 312, secondo le 4 fasce di reddito agrario).

Il risultato dovrà subire le seguenti maggiorazioni:

- €90,48 quale contributo addizionale;
- €736,50 quale quota Inail riscossa direttamente dall'Inps e precisamente:
 - a) 532,18 euro per le imprese dei territori montani e delle zone agricole svantaggiate;
 - b) 7,49 euro quale contributo maternità.

I lavoratori autonomi titolari di pensione e che non abbiano ancora compiuto i 65 anni hanno facoltà di chiedere una riduzione pari al del 50% dell'onere che verrà applicata esclusivamente sui contributi Inps.

Successivamente al primo versamento, da effettuarsi entro il 16 luglio 2008 attraverso il modello unificato F24, dovranno seguire gli altri a scadenza cadenzata al 16 settembre 2008, 17 novembre 2008 e 16 gennaio 2009.

CON

risposta ad istanza di interpello n. 17 del 10 giugno 2008, Prot. 25/I/0007474, la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha precisato alcune peculiarità inerenti il contratto d'inserimento ed assunzione di persone affette da handicap.

L'istante Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro chiedeva il grado d'invalidità, in termini percentuali, necessario per l'assunzione con contratto d'inserimento di persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Precisa il Dicastero che l'art. 54, comma 1, lett. f) del Decreto Legislativo n. 276/2003 contempla, tra le categorie di soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto d'inserimento, le persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico, con conseguente possibilità, da parte del datore di lavoro, di usufruire di specifici benefici economico-contributivi.

La normativa vigente è quella contenuta nella Legge n. 104/1992, nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000 e nella L. n. 68/1999.

L'art. 3, comma 1, della L. n. 104/92 definisce *“persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”*, conferendo ad apposite

commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali il compito di accertare tale minorazione, le difficoltà, la necessità dell'intervento assistenziale permanente e la capacità complessiva individuale residua.

Il comma 3 del predetto art. 3 della L. n. 104/2004 specifica, invece, che la situazione di handicap assume connotazione di gravità *“qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione”*.

Il contratto d'inserimento ex D.Lgs. n. 276/2003, stabilisce un rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale è richiesta la forma scritta ad substantiam finalizzato a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori socialmente più deboli.

Pur non trattandosi di un contratto a causa mista, la formazione può essere eventuale ed

evidentemente strumentale alla finalità propria di tale contratto.

La durata del rapporto di lavoro deve essere ricompresa tra i nove e i diciotto mesi, ma può essere estesa fino a trenta-sei mesi nel caso di assunzione di lavoratori diversamente abili.



—————→ Ulteriormente il Regolamento CE n. 2204 del 12.12.2002 , fonte di diretta applicazione, definisce lavoratore disabile “*qualsiasi persona riconosciuta disabile ai sensi della legislazione nazionale o qualsiasi persona affetta da un grave handicap mentale o psichico*”.

In tal senso va infatti osservato che, mentre la ricordata L. n. 104/1992 ha come finalità l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti della persona disabile su un piano più generale, la predetta L. n. 68/1999 ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato e si applica alle “*persone in età lavorativa affette da minorazione fisiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento*” accertata dalle apposite commissioni mediche istituite presso le Unità Sanitarie Locali.

L'UNSIC, 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'UNSIC 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; Previdenziale; Qualità; Corsi di formazione professionale; Assistenza sindacale per tutti i tipi di contratto

I SERVIZI UNSIC

**CAF ITALIA
PATRONATO EPAS
PAGHE ONLINE
UNSCOLF
CARTOLARIZZAZIONE
UNSIC SERVICE
CATASTO**

**TELEMACO
FIRMA DIGITALE
CAA
TRASMISSIONE TELEMATICA
ENUIP FORMAZIONE
CESCA UNSIC
COLLOCAMENTO PRIVATO**

L' INPS con circolare n. 74 del 15/07/2008 ha comunicato alcune determinazioni in materia di intervento del Fondo di garanzia istituito per la liquidazione del TFR in caso di insolvenza del datore di lavoro.

L'Istituto ha ricordato come la direttiva 987/80 del 20.10.1980 del Consiglio della CEE ha voluto garantire ai lavoratori subordinati una tutela minima in caso di insolvenza del datore di lavoro attraverso la creazione di specifici organismi di garanzia, che si sostituiscono al datore di lavoro "insolvente" per il pagamento di taluni crediti dei lavoratori subordinati.

Possono richiedere l'intervento del Fondo tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro tenuti al versamento all'Istituto del contributo che alimenta la Gestione, compresi i lavoratori con la qualifica di apprendista.

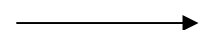
Infatti il Fondo fa riferimento alla Gestione Prestazioni Temporanee ai Lavoratori Dipendenti, nel cui ambito ha una contabilità separata ed è alimentato con un contributo a carico dei soli datori di lavoro pari allo 0,20% della retribuzione imponibile, elevato allo 0,40% per i dirigenti di aziende industriali.

L'art. 2, 9° comma, della legge n. 297/1982, prevede per i datori di lavoro l'obbligo di inserire i dati concernenti l'accantonamento del trattamento di fine rapporto nelle denunce annuali dei dipendenti. Oggi, a seguito della mensilizzazione della trasmissione dei dati retributivi e contributivi all'Istituto, le informazioni relative all'accantonamento del TFR sono contenute nelle denunce del mese di febbraio dell'anno successivo.

Requisiti dell'intervento del Fondo di garanzia sono:

- a) la cessazione del rapporto di lavoro subordinato indipendentemente dalla causa che ne ha generato la conclusione ad es. dimissioni, licenziamento, scadenza del termine, ecc.
- b) l'apertura di una procedura concorsuale quale: fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria;
- c) l'esistenza del credito per TFR rimasto insoluto in caso di fallimento, amministrazione straordinaria e liquidazione coatta amministrativa.
- d) Accertamento dell'esistenza di uno specifico credito per TFR

In tutti i casi in cui il Fondo interviene ai sensi dell'art. 2, comma 5 L. 297/82, ovvero al di fuori di una procedura concorsuale, il credito del lavoratore deve essere stato accertato in giudizio.



—————→ La domanda di intervento del Fondo deve essere presentata dal lavoratore o dai suoi eredi alla Sede dell'INPS nella cui competenza territoriale l'assicurato ha la propria residenza; se avanzata ad una Sede diversa essa verrà trasferita d'ufficio a quella territorialmente competente.

La domanda può essere presentata sul modello appositamente predisposto (TFR/CL - SR50) oppure in carta semplice purché vengano riportate tutte le informazioni contenute nel citato modello.

la domanda può essere presentata:

- a) in caso di fallimento, liquidazione coatta amministrativa ed amministrazione straordinaria, dal 15° giorno successivo al deposito dello stato passivo reso esecutivo ai sensi degli art. 97 e 209 della L.F.;
- b) nel caso in cui siano state proposte impugnazioni o opposizioni riguardanti il credito del lavoratore, dal giorno successivo alla pubblicazione della sentenza che decide su di esse;
- c) in caso di concordato preventivo, dal giorno successivo alla pubblicazione della sentenza di omologa (ora del decreto di omologazione), ovvero della sentenza (ora del decreto) che decide di eventuali opposizioni o impugnazioni;
- d) in caso di insinuazione tardiva del credito nella procedura fallimentare, dal giorno successivo al decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide dell'eventuale contestazione;
- e) in caso di esecuzione individuale, dal giorno successivo alla data del verbale di pignoramento negativo, ovvero, in caso di pignoramento in tutto o in parte positivo, dal giorno successivo alla data del provvedimento di assegnazione all'interessato del ricavato dell'esecuzione.

Il Trattamento di fine rapporto, regolamentato dall'art. 2120 c.c., deve essere corrisposto dal datore di lavoro al dipendente in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il TFR si calcola sommando, per ogni anno, una quota pari alla retribuzione annuale diviso per 13,5 ed alla quale va aggiunta la rivalutazione dell'importo accantonato l'anno precedente. Il diritto al TFR matura esclusivamente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, essendo le quote annuali meri accantonamenti contabili. La dichiarazione di fallimento, l'apertura di una procedura di liquidazione coatta amministrativa, o di amministrazione straordinaria, non determinano di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro, essendo a tal fine necessario il licenziamento da parte del responsabile della procedura o le dimissioni del lavoratore stesso. Il diritto al TFR si prescrive in cinque anni (art. 2948, comma 5, c.c.) che decorrono dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La prescrizione è invece decennale quando il diritto al TFR è riconosciuto da sentenza di condanna passata in giudicato (art. 2953 c.c.).

La garanzia prestata dal Fondo per i crediti di lavoro in questione è limitata ad una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute assistenziali e previdenziali.

—————→ Dal massimale non devono essere sottratte le somme eventualmente corrisposte dal datore di lavoro negli ultimi tre mesi.

La legge 297/82 non ha previsto un particolare termine di prescrizione entro il quale con la domanda di liquidazione del T.F.R. a carico del Fondo di garanzia



deve essere esercitato il relativo diritto: esso, pertanto, rimane quello quinquennale stabilito dall'art. 2948 p. 5) c.c. per il TFR.

L'Istituto è tenuto a liquidare il TFR a carico del Fondo di garanzia nel termine di 60 gg. decorrenti dalla data di presentazione della domanda completa di tutta la documentazione (art. 2, comma 7 della L. 297/82).

L'Istituto, quale sostituto di imposta ai sensi della vigente normativa fiscale, è tenuto ad assoggettare a ritenuta le somme erogate a titolo di TFR e oneri accessori.

Per i crediti di lavoro la domanda di insinuazione nello stato passivo produce gli effetti della domanda giudiziale, interrompendo la prescrizione per tutto il corso del fallimento. Pertanto, a condizione che il lavoratore abbia insinuato il proprio credito nel termine di cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, lo stesso potrà richiedere l'intervento del Fondo entro un anno dalla chiusura della procedura.

TRASMISSIONE TELEMATICA DICHIARAZIONE IVA PERIODICA E UNICO

In seguito all'abilitazione ottenuta dal Ministero delle Entrate in data 27/03/2001, l'UNSIK, ha attivato il servizio per la trasmissione telematica relativamente alle seguenti dichiarazioni per l'anno 2005 .

*** UNICO**

*** 770**

*** IVA**

*** IVA PERIODICA**

Il servizio funzionerà via entratel.

L'UNSIK, ha avviato un centro raccolta dove dovranno confluire i files telematici tramite il seguente indirizzo e-mail: tele.unsic@tin.it che troverete prossimamente anche sul sito www.unsic.it, pronto per la trasmissione definitiva al Ministero delle Finanze.

Inoltre, per quanto riguarda l'assistenza tecnica necessaria, per lo svolgimento di tale servizio, rivolgersi al seguente numero telefonico: 06/2316104 - 2316330.

Agli operatori che intendono avvalersi di tale servizio e che ne faranno richiesta, verrà assegnato un codice identificativo che in linea di massima coinciderà con quello già assegnato precedentemente per distinguere la provenienza delle quote adesione tramite bollettino postale.

Al fine di effettuare per tempo i necessari controlli e garantire a tutti, il regolare servizio, la trasmissione delle dichiarazioni dovrà pervenire entro e non oltre 10 giorni prima di ciascuna scadenza.

le eccezioni alla detassazione del lavoro straordinario

L'imposta "bonus" sostitutiva unica pari al 10% sulla quota di retribuzione di lavoro straordinario, così come introdotta dal D.L. n. 93/2008, non potrà essere applicata nei seguenti casi:

- lavoro straordinario continuativo, per il quale siano previsti compensi forfetari erogato mensilmente a prescindere dalle ore di straordinario prestate;
- superminimo;
- banca ore, in base alla quale le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale sono accantonate in un monte ore individuale da fruire in riposi compensativi;
- orario multiperiodale, ovvero qualora il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro preveda un maggiore o minore orario settimanale per specifici periodi dell'anno. La detassazione si applicherà oltre il maggiore o minore orario previsto.

Frenata delle Adesioni alla previdenza complementare registrate nell'anno 2008

Il primo quadrimestre 2008 ha segnato un deciso calo delle adesioni alla previdenza integrativa essendo l'incremento, per il periodo in questione, non superiore al 2% di contro al 43,2% registrato per l'intero 2007 (per un totale di 3,2 miliardi di euro). È quanto emerge dalla relazione sui dati 2007 sulla previdenza integrativa della Covip.

A questo punto urge procedere ad uno studio finalizzato ad individuare veloci ed efficaci soluzioni al fine di rilanciare la previdenza complementare. È quanto si è prefissato il

Ministro del lavoro che sta pensando di consentire "una qualche forma di reversibilità" rispetto alla scelta iniziale del lavoratore di conferire il proprio Tfr alla previdenza integrativa, oltre che di garantire maggiore informazione e trasparenza, così da accrescere la fiducia nei fondi pensione ed incrementare il numero di adesioni.



CHI PUO' ASSOCIARSI ALL' UNSIC

Tutti i lavoratori autonomi dei settori:

Agricoltura Artigianato Commercio

Pesca Turismo Sport

Spettacolo **Industria** *liberi professionisti*

Pensionati Socio sostenitore

Locatori e conduttori di beni immobili

Pubblicato il Decreto Legge che prevede il Bonus di investimenti alle imprese (Visco Sud):

Sulla Gazzetta Ufficiale del 3/06/2008, n. 128, è stato pubblicato il Decreto Legge n. 97/2008 recante "Disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia di fiscale e di proroga di termini", con il quale sono stati forniti importanti chiarimenti inerenti il credito d'imposta riconosciuto alle imprese che realizzano investimenti produttivi (c.d. Visco Sud). L'intervento è caratterizzato dalla previsione, per le imprese che abbiano proceduto ad iniziare la realizzazione di progetti d'investimento alla data del 3 giugno 2008, di poter utilizzare il credito d'imposta già nell'anno in corso. Il relativo formulario dovrà necessariamente essere inoltrato all'Agenzia delle Entrate entro 30 giorni, pena la decadenza dal diritto di chiedere il contributo stesso. Le imprese che, invece, abbiano avviato gli investimenti in data successiva al 3 giugno, potranno utilizzare il bonus in una percentuale massima del 30% nel primo anno ed il resto negli anni successivi. Il contributo sarà erogato, a seguito di inoltro del formulario per via telematica, solo nel caso di fondi eccedenti quanto richiesto da coloro che hanno progetti già iniziati e rispettando il criterio preferenziale/cronologico della data di trasmissione.



Pensioni: le nuove finestre di accesso

A seguito delle novità introdotte, in materia pensionistica, dalla legge n. 247/2007 (c.d. "riforma del Welfare") recante le "norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività", l'INPS ha stabilito, con la circolare n. 60 del 15.05.2008, le conseguenti istruzioni operative per l'attuazione delle direttive di legge relativamente ai nuovi requisiti per il diritto alla pensione e la nuova disciplina in materia di finestre di accesso per il regime generale e i fondi speciali. La nuova disciplina prevede il diritto alla pensione per tutti quei soggetti che, alla data del 1° gennaio 2008:

- abbiano 60 anni se donne e 65 anni se uomini, e con un'anzianità contributiva effettiva di almeno cinque anni;
 - abbiano maturato almeno 40 anni di contributi, indipendentemente dall'età anagrafica;
 - oppure, abbiano almeno 35 anni di contributi e 58 anni di età;
 - dal 01.01.2008 al 30.06.2009 al raggiungimento di un'anzianità contributiva minima di 35 anni in concorrenza con almeno 58 anni di età (59 anni di età per i lavoratori autonomi).
- A decorrere dal 1° luglio 2009, la riforma prevede l'introduzione, quale condizione alternativa al requisito dei 40 anni di contributi, del cosiddetto "sistema delle quote", ossia la somma di 35 anni di contribuzione (esclusa la contribuzione non utile per il diritto) e di una determinata età anagrafica.

Procedendo ad una declaratoria dettagliata vengono pertanto previste le seguenti "soglie cumulative" che devono essere rag-



giunte dai lavoratori per acquisire il diritto alla pensione di vecchiaia contributiva purchè siano in possesso di almeno, come detto, 35 anni di

Dal primo gennaio 2008 al 30 giugno 2009, il diritto alla pensione di anzianità per i lavoratori autonomi sarà perfezionato al raggiungimento di un'anzianità contributiva minima di 35 anni in concorrenza con almeno 59 anni di età.

contribuzione:

- quota 95 (96 per i lavoratori autonomi), con età non inferiore a 59 anni (60 anni di età per i lavoratori autonomi) nel periodo che intercorre tra il 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010;
 - quota 96 (97 per i lavoratori autonomi), con età non inferiore a 60 anni (61 anni di età per i lavoratori autonomi) nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2012;
 - quota 97 (98 per i lavoratori autonomi), con età non inferiore a 61 anni (62 anni di età per i lavoratori autonomi) nel periodo che intercorre dal 1° gennaio 2013 a seguire.
- Se nel "sistema delle quote", va esclusa la contribuzione non utile per il diritto, per il perfezionamento del requisito dei 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità.
- Nel computo dell'anzianità, anagrafica e contributiva, valgono anche le frazioni di anno, ma dovranno in ogni caso essere rispettate le modalità così come di seguito illustrate:
- l'età del pensionando, a una determinata data, deve essere costituita da anni e giorni e trasformata in anni con arrotondamento al terzo decimale. I giorni devono essere contati partendo dal giorno successivo a quello di nascita e fino al giorno di verifica del diritto compreso.



→ Devono essere trasformati in anni dividendo il numero dei giorni per 365 ;
 - l'anzianità contributiva del pensionando deve essere trasformata da settimane in anni dividendo il numero delle settimane per 52, con arrotondamento al terzo decimale.
 Per i lavoratori che abbiano iniziato l'attività dal 1° gennaio 1996 (pertanto privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995) esiste ora un'unica prestazione, la pensione di vecchiaia contributiva, i cui requisiti per l'accesso sono, in alternativa, 65 anni di età (60 per le donne) e almeno 5 anni di anzianità contributiva ;
 - almeno 35 anni di anzianità contributiva e l'età anagrafica prevista per il diritto alla pensione di anzianità;

- almeno 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall'età anagrafica.
 Infine, la nuova disciplina ha introdotto delle "finestre" entro le quali è possibile il pensionamento per vecchiaia, che:
 - per i lavoratori dipendenti decorrono all'inizio del secondo trimestre successivo a quello in cui si maturano i requisiti anagrafici e di contribuzione;



Dal primo gennaio 2008, il diritto alla pensione di anzianità per i lavoratori dipendenti sarà perfezionato al raggiungimento di un'anzianità contributiva minima di 35 anni in concorrenza con almeno 58 anni di

- per gli autonomi, sono quelle previste per il pensionamento di anzianità con 40 anni. Qualora il lavoratore presenti la domanda di pensione dopo aver comunque raggiunto l'età per il pensionamento di vecchiaia, questi potrà essere collocato in pensione sin dal primo giorno del mese successivo

a quello della domanda.

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 trattenuto 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.

Scaduti i diciotto mesi per la contribuzione INPS in caso di ferie non godute

IL dettato del messaggio INPS n. 18850 del 03/07/2006 ha recato chiarimenti circa la *sospensione del termine per l'adempimento dell'obbligazione contributiva per ferie non godute*.

Come già ribadito dallo stesso Istituto nelle precedenti circolari n.134/98, 186/1999 e 15/2002, detto termine è fissato, in via residuale, al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie di interesse.

Pertanto qualora intervengano legittime circostanze che, seppur temporaneamente, sospendano il rapporto quali ad esempio malattia e maternità, il medesimo rimarrà sospeso per il periodo di sospensione per poi cominciare a decorrere dal primo giorno di ripresa dell'attività da parte del prestatore.

Ad oggi è pertanto scaduto il termine per le ferie maturate nel 2006 e, qualora non fossero state fruite entro giugno 2008, i datori di lavoro dovranno prevedere, ma non corrispondere effettivamente, il relativo importo in busta paga e versarvi la conseguente contribuzione entro il 16 agosto 2008, salvo proroghe.

Il lavoratore, da parte sua, potrà godere delle ferie in periodi successivi.

Ciò perché il lavoratore, ex art. 10 del decreto legislativo n.66/2003, ha diritto alla fruizione di almeno quattro settimane di ferie salvi, ovviamente, i trattamenti di miglior favore previsti dalla contrattazione collettiva.

Almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno in cui le ha maturate.

Qualora le due settimane di ferie residue non vengano godute nel medesimo periodo, il datore dovrà concederne la fruizione, e non la monetizzazione, al lavoratore nel corso dei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.

la scadenza per il pagamento deve essere postergata qualora le ferie non possano essere godute a causa di malattia, maternità od infortunio.

Si precisa che la monetizzazione delle ferie non godute è ammissibile solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o per quei periodi di ferie previsti dalla contrattazione collettiva che eccedano le settimane minime di legge.

La sanzione prevista a carico del datore è prevista in un importo variabile tra €130 e €780 a lavoratore.

La sanzione prevista a carico del datore è prevista in un importo variabile tra €130 e €780 a lavoratore.

CON

nota protocollo n. 5022/2008 l'INAIL, nell'ambito del progetto di graduale sviluppo dei servizi multimediali, ha diffuso l'informativa relativa agli operatori del settore artigia-



no ed i consulenti del lavoro che ora sono legittimati ad eseguire in modalità on-line già attiva su internet le denunce d'iscrizione, variazione e cessazione di lavorazioni soggette al rischio assicurabile presso il medesimo Istituto assicuratore.

Gli utenti già abilitati possono pertanto accedere fin da subito ai nuovi servizi.

Le nuove modalità consentono alle aziende di comunicare tempestivamente le denunce di una nuova lavorazione su una polizza dipendenti o su una polizza artigiana, la denuncia di un nuovo soggetto artigiano, la denuncia di cessazione di una polizza dipendenti o artigiana, denuncia di cessazione di una lavorazione; denuncia di cessazione di un soggetto artigiano già assicurato.

Il rilascio delle nuove funzionalità consente di ampliare ulteriormente l'offerta dei servizi telematici riguardanti la gestione dei rapporti assicurativi, che già comprende: la denuncia di esercizio (apertura nuovo cliente e Pat); la denuncia di variazione anagrafica cliente e Pat; la denuncia di iscrizione per una nuova Pat; la denuncia di cessazione Pat; la denuncia di cessazione cliente; la denuncia di nuovo lavoro temporaneo; le istanze OT24 (sono le domande per l'attribuzione degli sconti sui premi legati al miglioramento delle condizioni di sicurezza in azienda, cosiddetta oscillazione o bonus malus); la comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte; l'invio telematico delle dichiarazioni salari; la procedura Alpi; l'estrazione della base di calcolo dei premi; la consultazione dei dati anagrafici e classificativi; la consultazione della situazione contributiva; la consultazione dello stato della pratica per le denunce effettuate con modalità telematiche; la richiesta contestuale a INAIL, INPS e Casse Edili del documento unico di regolarità contributiva (Durc) nonché la consultazione dei certificati Durc già rilasciati.

Il CESCA UNSIC s.r.l. - Centro Servizi per la Consulenza Aziendale, è la Società dell'UNSIC costituita appositamente per sostenere l'implementazione, da parte degli agricoltori, delle norme e prescrizioni in materia di condizionalità, come definita all'art. 5 del Reg. CE n. 1782/2003 e normativa collegata. Il CESCA UNSIC s.r.l. risulta ufficialmente accreditato presso il sistema di consulenza aziendale della Regione Sicilia ed iscritto al n. 76 dell'Albo dei servizi di sostituzione e assistenza alla gestione delle aziende agricole istituito presso la medesima Amministrazione regionale.

LA

la Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha risposto, con Interpello n. 13 del 29.05.2008 Prot. n. 25/I/0006977, a due distinte istanze avanzate da Confindustria e dalla Banca d'Italia, in ordine alla possibile deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, con particolare riferimento all'interruzione del riposo stesso durante la "reperibilità" del lavoratore.



È stato richiesto, altresì, se la problematica presenti profili differenziati ove l'intervento da parte del lavoratore in reperibilità possa effettuarsi "da remoto" mediante telelavoro ossia nello svolgimento di un'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

La Direzione Generale ha ricordato che, come ribadito dalla giurisprudenza anche a livello comunitario (Corte Giustizia CE, 3 ottobre 2000, n. 303), il servizio di mera reperibilità non rientra nell'orario di lavoro se non per il tempo in cui comporta l'effettiva prestazione lavorativa.

È stata inoltre precisata la possibilità di derogare al principio delle 11 ore di riposo continuativo nei casi di interruzione per reperibilità.

In ordine alla problematica in esame, la Direzione si era già espressa con altra risposta ad interpello (n. 31/2007), evidenziando come in caso di interruzione del riposo giornaliero o settimanale per prestazioni da rendere in regime di reperibilità, lo stesso periodo di riposo decorre "*nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruite*".

Nel citato interpello si è dunque evidenziato il principio della "*non frazionabilità del godimento dei riposi*", principio tuttavia da riferirsi ai soli riposi settimanali, in coerenza con gli insegnamenti della Corte Costituzionale.

In materia di riposi giornalieri, infatti, non è possibile applicare in modo identico lo stesso principio, anche in virtù della differenziazione che la stessa Consulta sottolinea tra il riposo giornaliero e quello settimanale allorché afferma che la consecutività delle ventiquattro ore è un elemento essenziale esclusivamente di quest'ultimo, proprio in quanto consente di distinguerlo dal riposo giornaliero e da quello annuale (C. Cost. n. 150 del 1967 e n. 102 del 1976).

La deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero

—————→ La Direzione sancisce come, fermo restando che in via generale e dunque anche nella parte relativa alla consecutività del riposo, le disposizioni di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 66/2003 non si applicano al personale mobile ed a tutti quei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche della attività esercitata, non è misurata o predefinita o può essere determinata dai lavoratori stessi (e quindi, ad esempio, quando si tratta di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo e quindi al personale che *“sebbene privo di potere gerarchico conserva, nel disimpegno delle relative attribuzioni, ampia possibilità di iniziativa, di discrezionalità e di determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro”*, come generalmente accade, così come riconosciuto in giurisprudenza, ad esempio per le figure professionali con funzioni direttive; di manodopera familiare; di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose; di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro), il principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero, può

il principio della consecutività delle 11 ore di riposo giornaliero può essere derogato, ex D.Lgs. n. 66/2003, dai contratti collettivi o dagli accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

essere derogato dai contratti collettivi, alla luce della espressa previsione di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo cui *“le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione”*.

L'unica condizione posta dall'art. 17, comma 4, è che le eventuali deroghe debbano comunque prevedere periodi equivalenti di riposo compensativo o comunque una protezione appropriata.

Sul punto, del resto, già la circ. n. 8/2005 di questo Ministero ha espressamente affermato che *“l'art. 7, nella parte che determina la misura e la consecutività del riposo giornaliero, può essere derogato ai sensi dell'art. 17”*.

—————→

La deroga al principio di consecutività del riposo giornaliero

→ Pertanto, ove la contrattazione collettiva di livello nazionale (anche se antecedente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003) disciplini il regime delle deroghe al riposo giornaliero, prevedendo periodi equivalenti di riposo compensativo ovvero, espressamente, ne demandi la regolamentazione ad accordi di secondo livello, il principio della consecutività del riposo può ritenersi validamente derogabile.

Relativamente, invece, al quesito con la quale si richiedeva se *“con riferimento al lavoro a distanza ed al telelavoro, è coerente con il rispetto dei principi generali della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 17, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003) la fruizione del riposo giornaliero di 11 ore nelle ventiquattro, anche con modalità frazionata, nel rispetto della disciplina collettiva del telelavoro”* la Direzione si è espressa nel senso che non sembrano sussistere elementi per discostarsi dalle indicazioni già fornite, anche perché l'intervento del lavoratore, in quanto avviene *“da remoto”*, comporta un disagio ulteriormente ridotto.

Servizi turistici—vacanze UNSIC

Il primo portale turistico che gestisce prenotazioni e servizi

Servizi Assicurativi UNSIC

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

servizi UNSIC
Agenzia di collocamento privato —
Intermediazione Lavoro
(Aut. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.13/i/0001290 del 2-4.10.2005)
40 sportelli lavoro dislocati su tutto il territorio nazionale per offrire ricerca e selezione del personale alle aziende associate.

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;*

Agricoli: nel requisito occupazionale di 180 giornate di lavoro effettivo rientrano anche infortunio, malattia e maternità



E' oramai consolidato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale il coinvolgimento, per il conseguimento del requisito occupazionale di 180 giorni, oltre che del lavoro effettivo anche delle giornate per le quali esista una causa legittima di sospensione del rapporto di lavoro.

Il tutto è riconducibile alla progressiva tendenza del sistema normativo della previdenza agricola (sia negli aspetti rivolti ai datori di lavoro, sia in quelli concernenti i lavoratori) a confluire nel sistema previdenziale generale, con conseguente estensione al primo di regole già in vigore per quest'ultimo.

La Corte di Cassazione con le pronunce n. 16235 del 2002 e n. 453 del 2003 ha innovato il precedente indirizzo risalente alla sentenza n. 4098 del 1981 in materia di calcolo delle giornate di infortunio, malattia, assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio ai fini del raggiungimento del

L'INPS ha precisato che, in sede di verifica del requisito occupazionale di oltre 180 giornate di lavoro effettivo, si dovranno considerare quali giornate utili anche quelle di infortunio, malattia e assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.

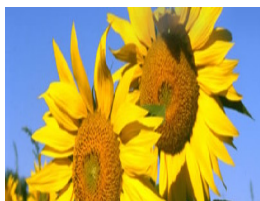
requisito occupazionale di oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda richiesto dall'art. 8 della legge n. 457/72 per beneficiare delle integrazioni salariali in favore di lavoratori agricoli a tempo indeterminato.

Pertanto L'INPS, adeguandosi alle norme interne dell'orientamento giurisprudenziale, con circolare n. 63 del 28 maggio 2008, recante all'oggetto *le integrazioni sala-*

riali ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato ed il Requisito minimo occupazionale ex art. 8 della legge n.457/72 ha comunicato alle Direzioni periferiche che, in sede di verifica del requisito occupazionale di oltre 180 giornate di lavoro effettivo, di cui all'art. 8 delle legge n.457 del 1972, dovranno considerare utili anche le giornate di infortunio, malattia e assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.

L'Istituto precisa altresì, che in tema di mancato raggiungimento del requisito occupazionale dei 180 giorni, le relative controversie intentate dal singolo lavoratore, vertendo su situazioni giuridiche configurabili quali diritti soggettivi, sono di competenza del Giudice ordinario, e la relativa azione giudiziaria soggiace ai termini di cui all'art. 47, c. 3, del D.P.R. n. 639/70, come sostituito dall'art. 4 della legge 438/2002, essendo l'integrazione salariale agricola un trattamento previdenziale la cui erogazione è affidata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 24 legge 88/89, norma alla quale l'art. 47 fa espresso rinvio.

Infine, conclude l'INPS, che le Direzioni potranno riesaminare tutti i casi di specie ancora pendenti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione.



UNSIC comunica
Costituito l'E.B.L.N.A.P.
Ente Bilaterale Nazionale delle aziende e
dei professionisti



STATUTO
DELL'ENTE BILATERALE
NAZIONALE
DELLE AZIENDE E DEI PROFESSIONISTI
in sigla "E.B.L.N.A.P."

Articolo 1
(Costituzione)

Conformemente a quanto previsto nell'accordo intersindacale sottoscritto in data 1 ottobre 2007, tra
le sottoelencate organizzazioni nazionali dei datori di lavoro

continua alla pagina successiva...

- Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese, denominata in sigla “**SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA**” con sede a Roma in Via Fucino n. 6, qui rappresentata dal consigliere Dott. Alberto Bertolotti;
 - Unione Nazionale di Imprese in sigla **UNIMPRESA** con sede a Roma in P.zza G. Bovio n. 8, qui rappresentata dal Presidente nazionale Sig. Paolo Longobardi;
 - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori in sigla **UNSIK** con sede a Roma in Via Angelo Bargoni n. 8, qui rappresentata dal Presidente Nazionale Domenico Mamone;
- e le sottoelencate organizzazioni nazionali dei lavoratori:

- Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato, in sigla “**FE.S.I.C.A. – CONF.S.A.L.**” con sede a Roma in Via Angelo Emo n. 89, qui rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani;
- Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri, in sigla “**CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S.**” con sede a Roma in Via Angelo Emo n. 89, qui rappresentata dalla Dott.ssa Manuela Caprarelli;
- Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori in sigla “**CONF.S.A.L.**” con sede a Roma in Viale Trastevere n. 60, qui rappresentata dal Sig. Bruno Mariani;

è costituito l'Ente Bilaterale Nazionale delle Aziende e dei Professionisti in sigla E.BI.N.A.P. al quale possono rimandare diversi C.C.N.L. purché stipulati anche dalle Organizzazioni Sindacali Datoriali e dei Lavoratori già menzionate.

Articolo 2

(Natura)

L'E.BI.N.A.P. è un ente che ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3

(Durata)

La durata dell'E.BI.N.A.P. è a tempo indeterminato.

Articolo 4

(Sede)

L'E.BI.N.A.P. ha sede in Roma.

Articolo 5

(Soci)

Sono soci dell'E.BI.N.A.P. le Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto. In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Articolo 6

(Scopi)

L'E.BI.N.A.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'E.BI.N.A.P. attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d) riceve dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- g) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- i) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);
- l) rilascia DURC previa autorizzazione del Ministero competente;
- m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento.

Articolo 7

(Strumenti e articolazione)

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, l'E.BI.N.A.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

L'E.BI.N.A.P. si articola in sedi regionali e provinciali. L'istituzione delle sedi è deliberata dal Comitato Esecutivo che ne disciplina il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8

(Finanziamento)

L'E.BI.N.A.P. è finanziato con le modalità stabilite dai C.C.N.L. o da altre fonti istitutive (per es. accordi sindacali, etc) che fanno riferimento ad esso.

Le modalità di incasso e la gestione dei fondi sono demandate al Regolamento interno dell'E.BI.N.A.P..

Articolo 9

(Organi dell'E.BI.N.A.P.)

Sono Organi dell'E.BI.N.A.P. :

- Il Consiglio Direttivo;
- Il Comitato Esecutivo;
- Il Presidente;
- Il Collegio dei Sindaci.

Articolo 10

(Consiglio Direttivo)

Il Consiglio Direttivo è composto da 12 membri così ripartiti:

- due in rappresentanza di SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA;
- due in rappresentanza di UNIMPRESA;
- due in rappresentanza di UNSIC;
- tre in rappresentanza di FE.S.I.C.A. – CONF.S.A.L.;
- due in rappresentanza di CONF.S.A.L. – F.I.S.A.L.S.;
- uno in rappresentanza di CONF.S.A.L.;

I componenti del CONSIGLIO DIRETTIVO durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa con comunicazione scritta.

Il nuovo componente avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

Articolo 11

(Poteri del Consiglio Direttivo)

Spetta al Consiglio Direttivo:

- eleggere il Presidente e il Vice Presidente;
- provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.BI.N.A.P.;
- approvare i regolamenti interni dell'E.BI.N.A.P.;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per amministratori e sindaci;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 12

(Riunioni del Consiglio Direttivo)

Il Consiglio Direttivo si riunisce almeno una volta l'anno entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

Il Consiglio Direttivo si riunisce, altresì, ogni qual volta sia richiesto da almeno sei componenti effettivi del Consiglio Direttivo o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione del Consiglio Direttivo è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno una settimana prima di quello fissato dalla riunione.

Gli avvisi devono contenere l'identificazione del luogo, giorno e ora della riunione, e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.BI.N.A.P.

Il Consiglio Direttivo delibera a maggioranza di voti e con la presenza di almeno metà più uno dei suoi componenti.

Ciascun componente ha un voto.

Articolo 13

(Il Presidente)

Il Presidente dell'E.BI.N.A.P. viene eletto dal Consiglio Direttivo fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro . Il Presidente è scelto in modo alternato e per la durata in carica del Consiglio, tra i rappresentanti delle organizzazioni datoriali.

Il Presidente dura in carica un triennio . Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.

Spetta al Presidente dell'E.BI.N.A.P. di:

- rappresentare l'E.BI.N.A.P. di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie del Consiglio Direttivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Consiglio Direttivo e del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo e del Comitato Esecutivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dal Consiglio Direttivo.

Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 14

(Il Vice Presidente)

Il Vice Presidente dell'E.B.I.N.A.P. viene eletto dal Consiglio Direttivo tra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori. Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 15

(Il Comitato Esecutivo)

Il Comitato Esecutivo si compone di 6 membri scelti tra i componenti del Consiglio Direttivo e così ripartiti:

- a) il Presidente del Consiglio Direttivo;
- b) il Vice Presidente del Consiglio Direttivo;
- c) due Consiglieri nominati in modo tale che siano rappresentate in seno al consesso le organizzazioni datoriali socie dell'Ente;
- d) due Consiglieri nominati in modo tale che siano rappresentate in seno al consesso le organizzazioni dei lavoratori socie dell'Ente;

Articolo 16

(Poteri del Comitato Esecutivo)

Spetta al Comitato Esecutivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici sia amministrativi;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'E.B.I.N.A.P. e riferire al Consiglio Direttivo;
- provvedere alla relazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.I.N.A.P.;
- assumere o licenziare il personale dell'E.B.I.N.A.P. e regolamentarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.I.N.A.P. e sottoporli all'approvazione del Consiglio Direttivo;
- proporre al Consiglio Direttivo le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.I.N.A.P.;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi da parte degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali in caso di ritardato pagamento;
- riferire al Consiglio Direttivo in merito alle proprie delibere;
- approvare il verbale delle riunioni;
- coordinare e vigilare l'attività delle sedi regionali e provinciali.

Articolo 17

(Riunioni del Comitato Esecutivo)

Il Comitato Esecutivo si riunisce ogni qual volta sia richiesto dal Presidente o da almeno tre membri effettivi del Comitato.

La convocazione del Comitato è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione.

In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'identificazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.I.N.A.P.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. Ciascun componente ha un voto.

Articolo 18

(Il Collegio dei Sindaci)

Il Collegio dei Sindaci, ove obbligatorio o nominato dall'assemblea, è composto di tre componenti effettivi così designati:

- uno dalle organizzazioni dei Datori di Lavoro;
- uno dalle organizzazioni dei Lavoratori;
- il terzo scelto di comune accordo.

I componenti del Collegio dei Sindaci possono essere sostituiti dalle Organizzazioni che li hanno designati. Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli art. 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili.

Essi devono riferire immediatamente al Consiglio Direttivo le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci si riunisce su convocazione del Presidente ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni del Consiglio Direttivo senza voto deliberativo.

Articolo 19

(Patrimonio dell'E.BI.N.A.P.)

Le disponibilità dell'E.BI.N.A.P. sono costituite dall'ammontare del finanziamento di cui al precedente art. 8, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso e degli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.BI.N.A.P. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni, o per qualsiasi altro titolo, preve, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio dell'E.BI.N.A.P. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del settore privato, il patrimonio dell'E.BI.N.A.P. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 6 o accantonato – se ritenuto opportuno – per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.BI.N.A.P., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.BI.N.A.P. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso, o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.BI.N.A.P. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni del Consiglio Direttivo o per fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge del 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 20

(Gestione dell'E.BI.N.A.P.)

Per le spese di impianto e di gestione l'E.BI.N.A.P. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 19.

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente

Articolo 21

(Bilancio dell'E.BI.N.A.P.)

Gli esercizi finanziari dell'E.BI.N.A.P. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.BI.N.A.P. e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati entro i quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale, conto economico accompagnato dalla relazione del Comitato Esecutivo e qualora sia stato istituito il Collegio sindacale, quella dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, devono essere trasmessi entro 10 giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Articolo 22

(Liquidazione dell'E.BI.N.A.P.)

La messa in liquidazione dell'E.BI.N.A.P. è disposta su concorde e conforme deliberazione dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui agli art. 1 e 5 del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le suddette Organizzazioni Sindacali Nazionali provvedono alla nomina di quattro liquidatori, di cui due nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e due nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori: trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte dirigente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.BI.N.A.P. i compiti dei liquidatori e, successivamente, ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto, risultante dai conti di chiusura della liquidazione, sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente secondo le determinazioni del Consiglio Direttivo o, per fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge del 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 23

(Foro Competente)

Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

Articolo 24

(Modifiche statutarie)

Qualunque modifica al presente Statuto deve essere preventivamente decisa dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 e deliberata dall'Assemblea Straordinaria dell'E.BI.N.A.P. con votazione a maggioranza dei due terzi dei componenti il Consiglio Direttivo stesso.

Articolo 25

(Disposizioni finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

**Il presidente dell'UNSIC, Mamone incontra il Ministro delle
Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, On.le Luca Zaia**

Il presidente dell'UNSIC, Mamone ha incontrato in data 16/07/2008 il Ministro delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, On.le Luca Zaia.

Nel corso dell'incontro, che si è svolto in un clima di reciproca cordialità e collaborazione, è stata rappresentata al Ministro la storia e la struttura dell'Organizzazione sindacale e le principali iniziative poste in essere a supporto della base associativa agricola e agroalimentare.

Il presidente Mamone ha ufficialmente ribadito la volontà del Sindacato di fornire il proprio costruttivo apporto alle scelte e strategie di politica agricola attuate direttamente/indirettamente dal Ministero.

Ampia disponibilità è stata in proposito manifestata dal Ministro, con l'impegno esplicito a sostenere fattivamente l'accreditamento dell'UNSIC nei diversi consessi amministrativi e istituzionali che si occupano di agricoltura.

Presente all'incontro anche il direttore del CESCA UNSIC Parrinello.



Direttore editoriale

Domenico Mamone

Direttore responsabile

Maria Siciliano

Redazione

Sergio Espedito

Francesca Gambini

Maria Grazia Arceri

Vincenzo Arceri

Presidenza Nazionale: via Angelo Bargoni, 78 00153 Roma

Tel: 0658333803 fax 065817414 www.unsic.it