



**Gli speciali di
INFOIMPRESA:
Voucher e
Contratti di
Solidarietà**

Indice degli argomenti di questo numero

approfondimenti

Buoni Lavoro: le ultime novità **pag.7**
I contratti di solidarietà **pag.25**

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Percentuale svantaggiati in coop sociali con oggetto plurimo **pag.2**
Illeciti estinti per procedura emersione **pag.3**
Benefici previdenziali per assunzione dirigente **pag.4**
permessi per assistenza ai disabili gravi **pag.5**
La deroga alla durata del riposo giornaliero **pag.6**
mancata iscrizione all'INPS: non imputabilità al lavoratore autonomo **pag.13**
CIG in deroga anche per gli apprendisti **pag.14**
TUTTODURC: I chiarimenti del Ministero **pag.17**

CRONACHE

Produzione destagionalizzata: lieve ripresa **pag.4**
A picco il mercato delle auto **pag.5**
La crisi porterà 1 mln in CIG o disoccupati **pag.10**
Nessun risarcimento senza impugnazione tempestiva del licenziamento **pag.11**
Retribuzioni: aumenti Lumaca **pag.11**
La privacy zittisce lo scontrino parlante **pag.11**
Non rispondono all'appello 30.706 attività all'anno **pag.13**
Gli italiani preferiscono il cibo a km zero **pag.13**
Anno 2008: meno incidenti mortali sul lavoro **pag.13**
l'Inps calcola i contributi delle COLF **pag.16**
I ritardi nei pagamenti delle fatture **pag.16**
Le "nuove" pensioni da luglio a gennaio **pag.18**
la comunicazione unica per le imprese **pag.18**
La crisi è donna **pag.19**
donne in pensione a 65 anni dal 2018 **pag.20**
Nel 2009 avanti le high skill **pag.21**
Detrazione lavori di riqualificazione energetica **pag.22**
Il CNEL presenta il rapporto sul mercato del lavoro **pag.32**
Immigrati: più ore di lavoro e meno retribuzione **pag.33**
Adeguamento pensioni uomini-donne: l'UE non aspetta più **pag.33**
Dal G8 aiuti all'agricoltura e alla sicurezza alimentare **pag.37**

Agenzia delle Entrate
Agenzia delle Entrate: La fatturazione elettronica
pag.34



Pillole di...
pag. 15

JUS JURIS
pag.12

Direttore editoriale
Domenico Mamone

Direttore responsabile
Maria Siciliano

Redazione
Sergio Espedito
Francesca Gambini
Maria Grazia Arceri
Vincenzo Arceri

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

Tre interPELLI del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
**Percentuale svantaggiati in coop sociali
con oggetto plurimo**

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad istanza di Interpello 42 del 15 maggio 2009, Prot. 25/I/0007170, ha delineato le specificità inerenti l'accertamento della percentuale del 30% dei soggetti svantaggiati presenti in cooperative sociali aventi oggetto plurimo.

In pratica, l'Istante Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro chiedeva se "nel caso di cooperative sociali ad oggetto plurimo il conteggio dei lavoratori subordinati e soci lavoratori di cooperativa per la determinazione della quota del 30% dei lavoratori disabili deve essere effettuato esclusivamente sui lavoratori subordinati e soci lavoratori di cooperativa operanti nella tipologia B oppure sul totale dei lavoratori e soci lavoratori della cooperativa sociale".

Preliminarmente il Dicastero adito ha osservato che l'art. 1 della L. n. 381/1991 prevede che le cooperative sociali possano perseguire i propri scopi statutari attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse, finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Tali attività possono essere svolte anche congiuntamente, a condizione che la cooperativa sociale risulti iscritta in entrambe le sezioni dell'albo informatico.

Inoltre, ai fini della corretta applicazione delle agevolazioni concesse dalla vigente normativa, l'organizzazione amministrativa della cooperativa deve consentire la netta separazione delle gestioni relative alle diverse attività esercitate.

Sotto il profilo previdenziale, infatti, le due attività sopra indicate sono soggette a regimi contributivi e benefici differenti, che comportano la necessaria apertura di due distinte posizioni contributive.

Di conseguenza, ai fini della fruizione delle agevolazioni previste per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, si ritiene corretto calcolare la percentuale di lavoratori svantaggiati in rapporto al solo personale impiegato nell'attività di "tipo B", escludendo invece il personale impiegato nell'attività socio-sanitaria ed educativa di "tipo A", facendo riferimento alle due distinte posizioni contributive aperte all'INPS.

Successivamente

la medesima Direzione ha riscontrato, con Interpello n. 43 del 15 maggio 2009, Prot. 25/I/0007169, l'Istanza del Consiglio richiedente lumi circa in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 1, com-

ma 1197, della L. n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007).

In particolare, l'interpellante chiedeva di precisare quali siano le fattispecie, costituenti illeciti di natura amministrativa, suscettibili di estinzione a seguito della attivazione della procedura di emersione introdotta e disciplinata dalla Legge citata.

In linea generale la Direzione ricorda che l'art. 1, commi 1192 e ss., della Legge Finanziaria per il 2007 ha introdotto una procedura volta ad incentivare la regolarizzazione dei lavoratori *“non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria”*, ammettendo i datori di lavoro che vi aderiscono ad una serie di agevolazioni sia sul piano contributivo che sanzionatorio.

Con riferimento a quest'ultimo aspetto, il comma 1197 dispone, infatti, *“l'estinzione dei reati previsti da leggi speciali in materia di versamenti di contributi e premi, nonché di obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia ed al versamento dei contributi e dei premi”*.

Dunque, per quanto attiene ai reati, le violazioni in questione, suscettibili di estinzione quale vantaggio conseguente alla procedura di regolarizzazione, sono da intendersi limitate alle sole ipotesi strettamente collegate al mancato versamento di contribuzione obbligatoria (ad es. art. 37, L. n. 689/1981).

Altra soluzione, invece, si ritiene debba essere adottata con riferimento agli illeciti di natura amministrativa. In tale ipotesi, infatti, appare ragionevole accedere ad una nozione ampia di “connessione” alla materia previdenziale ed assicurativa, tenuto conto che la disposizione avrebbe scarso significato se interpretata in modo diverso.

Ciò in quanto, con l'entrata in vigore dell'art. 116 della L. n. 388/2000, le violazioni amministrative “connesse” ad omissione e/o evasioni contributive (in senso atecnico) sono state abrogate.

Ne deriva che il versamento della somma dovuta a titolo di regolarizzazione contributiva fa venir meno tutte le *“obbligazioni per sanzioni amministrative”* legate comunque al lavoro “nero”, comprese quelle riguardanti gli obblighi documentali, le comunicazioni di assunzione, la c.d. maxisanzione per il lavoro “nero”, nonché tutte le altre violazioni relative alla prestazione di lavoro, ad es. in materia di orario di lavoro.

Anche le sanzioni civili legate al mancato versamento della contribuzione sembrano rientrare nella più ampia dizione di *“ogni altro onere accessorio connesso alla denuncia”* e pertanto sono da ritenersi fra quelle estinte dalla procedura di emersione.

La norma in esame obbliga a considerare estinti i reati e le sanzioni pecuniarie amministrative soltanto all'atto dell'integrale versamento dei due terzi dei contributi dovuti al termine dei cinque anni previsti per l'estinzione del debito previdenziale agevolato.

Con la modifica introdotta dall'art. 11 della L. n. 123/2007 l'efficacia estintiva delle sanzioni resta in ogni caso condizionata al completo adempimento degli obblighi in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori.

L'UNSIC, 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'UNSIC 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 UNSIC 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'UNSIC 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.

INFINE

nell' Interpello n. 45 del 15 maggio 2009, prot. 25/I/0007178, la Direzione del Ministero del Lavoro ha ricordato i benefici previsti dall'art. 8, comma 9, della L. n.407/1990 in caso di assunzione di dirigente.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro aveva avanzato il quesito per conoscere il parere del Lavoro in merito alla possibilità, per una società che assume un lavoratore iscritto nelle liste di disoccupazione, di godere dei benefici previdenziali allorché, al momento dell'assunzione, venga attribuita al lavoratore la qualifica di dirigente non posseduta precedentemente. La direzione ha ricordato la disciplina di cui all'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 e all'art. 20 della L. n. 266/1997.

L'art. 8 citato disciplina le agevolazioni contributive per l'assunzione di disoccupati o sospesi in CIGS da più di 24 mesi, disponendo che: *“a decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro di cui ai commi 1, 2 e 3 in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi”*.

L'art. 20 della L. n. 266/1997, rubricato *“incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa”*, prevede invece che *“alle imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti, e ai consorzi tra di esse, che assumano, anche con contratto di lavoro a termine, dirigenti privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, un contributo pari al 50% della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a dodici mesi e nei limiti dell'autorizzazione di spesa (...). Ai fini della concessione del predetto beneficio sono stipulate convenzioni tra l'agenzia per l'impiego, le associazioni rappresentative delle predette imprese e le confederazioni sindacali dei dirigenti (...)”*.

La L. n. 266/1997 ha dunque introdotto uno specifico regime agevolativo per l'assunzione di personale con qualifica dirigenziale e ciò induce a sostenere che, rispetto ad una norma generale – quale l'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – l'art. 20 citato costituisca una tipica norma speciale.

Sicché – conformemente al criterio di specialità, in forza del quale *lex specialis derogat legi generali, lex posterior generalis non derogat priori speciali* – in tema di agevolazioni contributive, tale norma reca una disciplina derogatoria, esclusivamente per l'assunzione di dirigenti, rispetto a quella generale ex art. 8, comma 9, L. n. 407/1990, applicabile all'assunzione delle altre categorie di lavoratori subordinati.

Ne consegue l'inammissibilità dell'estensione delle agevolazioni contributive previste dalla norma generale, a favore di assunzioni regolate esclusivamente da una norma speciale.

Del resto, l'art. 20 L. n. 266/1997 ricollega i relativi incentivi a requisiti di accesso derogatori rispetto a quelli generalmente previsti dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990.

Inoltre, le agevolazioni contributive previste in relazione all'assunzione di dirigenti presentano un limite temporale invalicabile, ossia una *“durata non superiore di 12 mesi”*. Invece, per le altre categorie di lavoratori subordinati – conformemente all'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – *“i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi”*.

Risulta, quindi, evidente come l'eventuale estensione di tale norma generale alle assunzioni di dirigenti, regolate da una norma speciale, determinerebbe effetti pratici contraddittori.

Né è casuale che mai, sinora, la vigente prassi amministrativa abbia condiviso siffatta interpretazione della norma generale la quale, peraltro, determinerebbe un irragionevole aggravio per la finanza pubblica, triplicando la durata dei benefici contributivi previsti in caso di assunzione di dirigenti, nonostante il tetto – non superiore a 12 mesi – disposto dalla norma speciale ad hoc.

Produzione destagionalizzata: lieve ripresa

NELL'

aprile 2009 l'indice della produzione industriale destagionalizzato ha segnato un aumento dell'1,1% rispetto a marzo, segnando una lieve ripresa dopo undici mesi consecutivi di caduta. La variazione congiunturale della media degli ultimi tre mesi, rispetto a quella dei tre mesi precedenti, è pari a -9,3%. L'indice grezzo, invece, risulta in calo del 25,4% rispetto ad aprile 2008, mentre l'indice corretto per gli effetti di calendario scende del 24,2% (calo maggiore dal 1991). nel confronto tendenziale, l'indice grezzo relativo ai primi quattro mesi dell'anno è in diminuzione del 22,7% e del 21,8% al netto degli effetti di calendario. rivisto il dato di marzo, con un calo congiunturale del 4,5% su febbraio rispetto al -4,6% già comunicato.

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad interpellato n.41 del 15 maggio 2009, Prot. 25/I/0007171, ha riscontrato il quesito della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori che chiedeva la corretta interpretazione dell'art. 33, comma 7, della Legge n. 104/1992 secondo il quale le disposizioni che disciplinano la concessione dei permessi per assistenza ai disabili gravi "si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità".

Più in particolare, l'istante CISL, chiedeva se fosse possibile, da parte di "tutori o amministratori di sostegno di persone con handicap in situazione di gravità, prive di genitori o parenti prossimi, i quali dimostrino di assistere con continuità ed in via esclusiva la persona con disabilità anche per gli aspetti esistenziali e della vita quotidiana", poter godere dei permessi attribuiti dalla citata normativa.

La Direzione ha precisato che l'individuazione dei soggetti destinatari dei benefici di cui alla L. n. 104/1992 o di benefici del tutto analoghi – ad es. congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 – non può prescindere dallo stretto dettato normativo.

È lo stesso Legislatore ad aver operato una scelta circa l'individuazione di chi può godere dei permessi legati alla assistenza del disabile; scelta che, da parte di questa Amministrazione e degli Istituti previdenziali, non è mai stata ampliata soggettivamente ma, eventualmente, declinata sulla base delle condizioni (ad es., da ultimo, "sistematicità ed adeguatezza" dell'assistenza) che consentono il godimento dei benefici.



Ciò è peraltro avvalorato dal fatto che un ampliamento in senso soggettivo della platea dei destinatari della normativa in questione si è avuta esclusivamente sulla base di pronunce della Corte Costituzionale (v. ad es. sent. n. 158/2007).

Ne consegue che la individuazione, fra i possibili beneficiari dei permessi, degli "affidatari di persone handicappate in situazione di gravità" va dunque interpretata in materia restrittiva, circoscrivendola a quella categoria di soggetti che, peraltro, è destinataria anche di altri benefici disciplinati dal Decreto legislativo n. 151/2001, ossia ai "genitori affidatari".

In relazione a quanto sopra si ritiene pertanto di dover escludere ogni indicazione volta ad ampliare il novero dei soggetti che possono fruire dei permessi per assistenza dei disabili gravi, ai sensi dell'art. 33 della L. n. 104/1992, escludendo pertanto da tali benefici i "tutori o amministratori di sostegno di persone con handicap in situazione di gravità".

A picco il mercato delle auto

Ancora segno meno per il fatturato dell'industria. A marzo, secondo i dati diffusi dall'Istat, l'indice di riferimento ha fatto segnare un calo dello 0,8% rispetto a febbraio 2009.

L'indice del fatturato, corretto per gli effetti del calendario, ha registrato a marzo una diminuzione del 22,6% (i giorni lavorativi sono stati 22 contro i 20 di marzo 2008). Crolla il settore degli autoveicoli, che ha registrato un calo del fatturato pari al 27,9% su base tendenziale.

Sempre secondo l'Istat gli ordini hanno segnato una flessione del 19% rispetto a marzo 2008.

A livello nazionale, il fatturato ha registrato una flessione del 19,9% su base annua, mentre sull'estero il calo è stato del 36,5%.

Per gli ordini il calo è stato del 2,1% a livello nazionale e del 38% sull'estero.

Servizi turistici— vacanze UNSIC

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

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

La deroga alla durata del riposo giornaliero

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n.36 del 15 maggio 2009, Prot. 25/I/0007174, ha riscontrato il quesito della Confindustria in materia di deroga alla durata del riposo giornaliero.

Specificamente l'istante chiedeva specifiche in ordine alla deroga alla durata del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66 del 2003, prevista dall'art. 51 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo, con particolare riferimento alla necessità di un accordo di secondo livello per dare attuazione alla deroga contenuta nel contratto nazionale.

In particolare, tale previsione contrattuale afferma che *“ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore”*.

L'istanza sottolinea che ai sensi dell'art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003, sia nella versione antecedente le modifiche di cui al D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), sia nella versione successiva alla citata novella, non sarebbe necessario *“posta la deroga stabilita al livello nazionale di contrattazione, alcun ulteriore accordo a livello aziendale o locale”*, atteso che il *“confronto tra le parti”* opererebbe solo sul piano delle relazioni sindacali e non su quello della operatività della deroga.

La Direzione ribadisce come il principio della durata del riposo giornaliero, così come quello della sua consecutività, possa essere derogato dai contratti collettivi, alla luce della espressa previsione di

cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, che nel testo originario stabiliva: *“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”*.

Nella nuova formulazione, introdotta dal citato D.L. n. 112/2008, è stato chiarito l'ambito d'intervento della contrattazione di secondo livello, nel settore privato.

Si è infatti precisato che *“per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

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.

Le recenti modifiche della disposizione di cui all'art. 17, comma 1, dunque, sono volute a chiarire unicamente che l'accordo aziendale non deve necessariamente operare all'interno di una specifica regolamentazione definita dalla contrattazione di categoria, potendo conseguentemente il profilo autorizzatorio derivare anche dalla mera assenza nel CCNL di riferimento di esresse disposizioni di divieto.

D'altra parte, anche prima delle modifiche apportate con il D.L. n. 112/2008, la delega da parte del contratto

collettivo nazionale non doveva essere necessariamente direttamente e/o espressamente connessa alle materie in questione, bensì poteva risultare dal complesso delle disposizioni contrattuali, con particolare riferimento a quelle relative a specifici compiti attribuiti alla contrattazione aziendale da parte del contratto di categoria, e quindi all'interno della sezione del contratto relativa al rapporto tra i diversi livelli di contrattazione.

In ogni caso, sia in base alla previgente formulazione dell'art 17, sia ai sensi di quella risultante dalle modifiche apportate con il D.L. n. 112/2008, il dato normativo è chiaro nello stabilire che, qualora il contratto nazionale, come nel caso di specie, detti una specifica disciplina in materia (sia pure richiamando le procedure di confronto aziendale per l'individuazione delle concrete esigenze aziendali) le parti possono legittimamente derogare alla disciplina legale, senza necessità di un ulteriore accordo a livelli inferiori di contrattazione.

Resta fermo che tali clausole possono considerarsi legittime solo ove si rispetti l'obbligo di garanzia di cui all'art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, secondo cui le deroghe *“possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata”*. Tali riposi compensativi, come evidenziato dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee nella sentenza del 9 settembre 2003, resa in causa C-151/02, caso *Jager*, *“devono essere immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodo di lavoro consecutivi”*.

Buoni Lavoro: le ultime novità

In continuità con i precedenti articoli pubblicati sui trascorsi numeri di INFOIMPRESA si riportano le novità intervenute in materia di Voucher.

Come si ricorderà, i voucher per prestazioni occasionali di tipo accessorio oltre ogni più rosea aspettativa.

Dall'agosto 2008 al giugno 2009 oltre 30.000 lavoratori hanno beneficiato dei voucher per un totale di circa 875.000 tagliandi acquistati dai committenti e 828.000 già incassati dai prestatori.

Le retribuzioni complessive corrisposte sono state di importo superiore ai 6,5 milioni di euro con 1,1 milioni di contributi incassati dall'INPS e 600.000 euro di contribuzione INAIL.

I buoni hanno pienamente realizzato l'obiettivo per il quale erano stati pensati: combattere efficacemente il lavoro sommerso. I voucher possono essere utilizzati per suddette attività nei seguenti attività/settori merceologici: agricoltura, commercio, turismo e servizi, lavori domestici, giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; insegnamento privato supplementare, manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; per attività svolte nei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; attività agricole di carattere stagionale; impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi, della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Gli intervalli temporali qualificati come "periodi di vacanza" sono così individuati:

- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
- per "vacanze estive" i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.



Il lavoro occasionale di tipo accessorio può essere retribuito attraverso i voucher per:

- prestazioni occasionali svolte da pensionati e giovani con meno di 25 anni di età, studenti, per le sole attività agricole stagionali in favore di aziende di qualunque dimensione;
- prestazioni occasionali svolte dalla generalità dei soggetti prestatori per la generalità delle attività agricole in favore di aziende aventi un volume d'affari annuo inferiore a 7 mila euro.

La Legge n. 33 del 9 aprile 2009 di conversione del D.L. n. 5 del 10 febbraio 2009 - pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 49 della Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2009, in vigore dal 12 aprile 2009 - ha infatti apportato significative modifiche all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 in merito al campo di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio. In particolare il comma 12 dell'art. 7-ter della L. n. 33/2009 prevede che:

- *(co.I, lett.d) la precedente previsione di realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli è stata sostituita con manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;*

- *(co.I, lett.e) anziché dalla collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà (abrogato) è stata prevista per attività di qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici;*

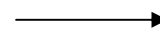
- *(co.I, lett.f), oltre che per attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati la disciplina è stata estesa anche alle "casalinghe";*

- *al comma 1, e' aggiunta, in fine, la lettera h-bis) nella quale ai pensionati è consentito svolgere le presenti prestazioni in qualsiasi settore produttivo;*

- *è stato aggiunto il co.1bis il quale prevede che per il solo anno 2009, il reddito derivante dai voucher potrà essere cumulato con già percepito per trattamenti di cassa integrazione e mobilità. In questo caso però il prestatore che già riceve un sussidio dovrà ridimensionare il limite economico massimo da €5.000 a €3.000 per anno solare.*

Le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né ad assegno per il nucleo familiare.

Il valore nominale di ogni buono, pari a €10, è comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata INPS (convenzionalmente stabilita, per questa tipologia lavorativa, al 13%), di quella in favore dell'INAIL (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio.



→ Non si ravvisa alcun obbligo normativo in capo a chi usufruisce delle prestazioni occasionali di tipo accessorio circa il rispetto della paga contrattuale.

Pertanto committente e prestatore possono liberamente accordarsi sull'importo dovuto per la prestazione.

Non viene altresì previsto alcun limite numerico massimo di soggetti a cui si deve applicare detta prestazione occasionale né occorre disporre di altro personale regolarmente assunto.

Da ultimo, l'INPS con propria circolare n.88 del 09.07.2009 ha illustrato le novità apportate alla disciplina del Lavoro occasionale di tipo accessorio.

La presente circolare fornisce indicazioni in merito alle innovazioni normative in materia di lavoro occasionale di tipo accessorio per dare piena operatività al sistema di regolazione dei "buoni lavoro", con riferimento a tutte le tipologie di attività, di prestatori e di committenti, come individuati dalla più recente evoluzione del quadro normativo.

L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio».

Il nuovo dettato normativo amplia, quindi, l'ambito di applicazione del sistema di regolazione dei "buoni lavoro", inserendo ulteriori attività e nuovi committenti, sempre nell'ambito tuttavia di prestazioni di tipo accessorio e occasionale.

La natura di accessorietà comporta che le attività disciplinate dall'articolo 70 del citato decreto legislativo n. 276/2003 debbano essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari.

Il ricorso ai buoni lavoro è dunque limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale, mentre è escluso che una impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto o della somministrazione.

L'Istituto ricorda che per prestazioni di lavoro occasionale accessorio debbono intendersi attività lavorative di natura meramente occasionale e 'accessorie', non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, ma mere prestazioni di lavoro definite con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare.

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo, le novità introdotte dal comma 12 dell'art. 7-ter della legge n. 33/2009, interessano gli studenti, le casalinghe, i pensionati e i percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito.

8
*Nell'ambito delle sue funzioni istituzionali di unione sindacale l'UNSIC inter-
preta e tutela le esigenze dei propri
iscritti attraverso la progettazione e la realizza-
zione di servizi e strumenti operativi.*

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'UNSIC 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.

Di seguito si indicano le specifiche innovazioni normative relative alle varie tipologie di prestatori.

1) Gli studenti con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado possono accedere al lavoro occasionale accessorio anche il sabato e la domenica, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici (art. 70, comma 1, lettera e).

E' utile rammentare che gli studenti possono essere impiegati, nei periodi sopra indicati, per svolgere attività di lavoro occasionale accessorio rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo.

Il riferimento alla compatibilità con gli impegni scolastici del giovane con meno di 25 anni ha la finalità assicurare la frequenza del normale orario delle lezioni, secondo quanto previsto nei rispettivi ordinamenti scolastici.

Lo svolgimento di prestazioni lavorative di tipo accessorio può essere comunque effettuato nei periodi liberi da impegni scolastici.

Restano ferme le indicazioni contenute nella circolare dell'INPS n. 104 del 1 dicembre 2008, per l'individuazione dei "periodi di vacanza", secondo la quale si considerano:

a) "vacanze natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;

b) "vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;

c) "vacanze estive" i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

2) Le casalinghe che possono svolgere prestazioni di natura occasionale rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale (art. 70, comma 1, lettera f), come già previsto per pensionati e studenti.

Al fine di qualificare la categoria delle 'casalinghe', si ritiene utile far riferimento a definizioni giuridiche previste da precedenti disposizioni normative, in base alle quali per "casalinga" deve intendersi un soggetto che svolge, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non presti attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi.



→ Peraltro, in considerazione delle peculiarità della categoria in esame e al fine di dare certezza agli operatori sull'esatto ambito di applicazione della normativa sul lavoro accessorio in ordine alle casalinghe impegnate in attività agricole di carattere stagionale, si ritiene di specificare la categoria in esame in linea con quanto stabilito dall' "Avviso comune in materia di lavoro e previdenza in agricoltura", sottoscritto dalla Parti Sociali in data 26 giugno 2009.

In via sperimentale e nell'ottica di un monitoraggio dell'accesso al lavoro accessorio in agricoltura si dovrà pertanto intendere per "casalinga" quel soggetto che - al di là dell'accezione di genere - non abbia prestato lavoro subordinato in agricoltura nell'anno in corso e in quello precedente.

3) I pensionati possono svolgere attività di natura occasionale in qualsiasi settore produttivo (art. 70, comma 1, lettera h-bis, aggiunta), oltre alle altre attività previste dall'art. 70, comma 1.

Per tutte le tipologie di prestatori resta fermo il limite massimo delle erogazioni fissato dall'articolo 70 del d.lgs. n. 276/2003, in un compenso non superiore a 5.000 euro nel corso di un anno solare con riferimento al medesimo committente.

In analogia con i criteri che regolano le posizioni assicurative nella gestione separata, il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto. Di conseguenza il limite di importo lordo per il committente è di 6.660 euro (corrispondenti a 4.995 euro netti).

4) Inoltre, il nuovo comma 1-bis dell'art. 70, prevede, in via sperimentale per l'anno 2009, che le prestazioni di lavoro occasionale accessorio possano essere svolte in tutti i settori produttivi da percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, a condizione che siano comunque compatibili con quanto stabilito dall'art. 19, comma 10, del d.l. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, il quale subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, previsto dalla legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o, a seconda della specifica tipologia di sussidio, a un percorso di riqualificazione professionale. Le categorie di destinazione della disposizione di cui al comma 1-bis dell'art. 70 del d.lgs. 276 possono essere individuate nei:

- percettori di prestazioni di integrazione salariale;
- percettori di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili).

In tali casi la norma prevede che il limite massimo dei compensi derivanti dallo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio è di 3.000 euro per anno solare, limite, quindi, inferiore rispetto a quello di 5.000 euro per anno solare per singolo committente stabilito in via generale ai fini dell'individuazione delle prestazioni occasionali.

Quindi la nuova norma consente di cumulare per intero le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito con i compensi derivanti dai "voucher" entro il limite di 3.000 euro per anno solare, a prescindere dal numero dei committenti.

Per quanto riguarda gli eventuali compensi corrisposti a percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito che superino il limite dei 3.000 euro di cui al comma 1-bis dell'art. 70 del d.lgs. 276, nel caso del lavoro accessorio, data l'occasionalità della prestazione, resta ferma la piena compatibilità delle remunerazioni di tali prestazioni con le diverse forme di integrazioni salariali e le altre prestazioni di tutela del reddito.

Con riguardo al regime della cumulabilità per i compensi superiori ai 3.000 euro si rinvia alla circolare n. 75 dell'INPS del 26 maggio 2009, nonché ad una prossima circolare ricognitiva delle diverse fattispecie verificabili nella materia.

Il comma 1 bis dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003 dispone infine che l'INPS provvede allo storno della contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o del sostegno al reddito dagli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. Anche su tale specifico aspetto ci si riserva di fornire indicazioni.

Infine, per rispondere a numerose richieste di chiarimento, si fa presente che agli studenti, ai pensionati e ai percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, ai quali la normativa consente di svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio indipendentemente dalla tipologia di attività e in favore di qualsiasi committente, anche quando operino nell'ambito dell'impresa familiare nei settori previsti del commercio, del turismo e dei servizi, si applica il normale regime contributivo dei buoni lavoro, e non quello specifico dell'impresa familiare di cui al comma 4-bis dell'art. 72 del d.lgs. n. 276.

Per quanto riguarda l'ambito oggettivo, l'art. 70, comma 1, lettera d) è stato riformulato inserendo tra le attività per le quali è possibile ricorrere ai buoni lavoro anche le manifestazioni fieristiche.

Con riferimento agli ambiti di attività previsti dalla lettera d) - manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà - si precisa che il ricorso ai buoni lavoro può essere utilizzato per prestazioni strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari. Il comma 12 dell'art. 7-ter della L. n. 33-/2009 nel riformulare la lettera d) dell'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha previsto inoltre che le prestazioni relative a manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà, possono essere utilizzate anche da committenti pubblici.

Per committenti pubblici si intendono ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 /2001 "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

Nel far presente che l'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 276/2003, in attuazione della legge 30-/2003, stabilisce che il contenuto del decreto stesso "non trova applicazione per le Pubbliche Amministrazioni e per il loro personale", si evidenzia che la legge 33/2009 introduce un'eccezione esplicita all'esclusione delle amministrazioni pubbliche dal campo di applicazione del decreto 276/2003, la quale consente espressamente al committente pubblico di avvalersi dei buoni lavoro per lo svolgimento di prestazioni relative a manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà quali attività ricomprese nelle funzioni amministrative proprie di molti enti pubblici, in special modo gli enti locali.

Pertanto anche nel settore pubblico può trovare applicazione il ricorso al lavoro occasionale di tipo accessorio, anche se esclusivamente per le attività individuate dal comma 1, lettera d), dell'articolo 70 purché rese direttamente dal prestatore, senza il tramite di intermediari, e finalizzate, ad esempio allo svolgimento di attività istituzionali a carattere sociale e solidale, quali i cosiddetti 'nonni vigili', o prestazioni rientranti nei piani di intervento a favore dei soggetti beneficiari del sistema integrato di interventi e servizi sociali (ai sensi della legge 8 novembre 2000, n. 328) o per ricorrere a prestazioni occasionali in caso di situazioni di emergenza (calamità naturali, terremoti, ecc.).

In merito alla possibilità da parte dei dipendenti pubblici di svolgere lavoro occasionale di tipo accessorio si precisa che per questi trova applicazione l'art. 53 del d.lgs. n. 165-/2001, in tema di incumulabilità, cumulo di impieghi e incarichi, che prevede la richiesta di autorizzazione, da parte di soggetti sia pubblici che privati, all'amministrazione di appartenenza per lo svolgimento di "tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso" (art. 53, comma 6).

La norma esclude dalla richiesta di autorizzazione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento, i docenti universitari a tempo definito e le altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali.

La richiesta può essere effettuata, ai sensi del comma 10 del citato art. 53, da parte dello stesso dipendente o dei soggetti pubblici e privati che intendono avvalersi delle prestazioni del lavoro occasionale.

L'impiego di dipendenti pubblici, senza la preventiva autorizzazione, comporta - per il dipendente e per l'amministrazione pubblica interessata - le sanzioni previste dai commi 7 e 8 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165-/2001.

Considerando l'estensione del campo di applicazione del lavoro occasionale accessorio, introdotto dalla Legge n. 33 del 9 aprile 2009, di conversione del D.L. n. 5 del 10 febbraio 2009, si fornisce in allegato (all.1) un quadro riepilogativo delle modalità applicative del sistema di regolazione del lavoro occasionale di tipo accessorio con riferimento alle tipologie di attività interessate.

approfondimento

La crisi porterà 1 milione in CIG o disoccupati

IN

base a stime effettuate complessivamente tra il primo trimestre 2008 ed il primo trimestre 2010, infatti, saranno circa 1 milione i lavoratori in cassa in-

tegrazione o senza lavoro.

Nel 2009 l'occupazione totale (Ula) calerà del 2,7% per poi frenare l'anno successivo ad un -0,6%.

Una perdita comunque inferiore a quella del 1992-1993 (1,2milioni) nonostante la più intensa caduta di attività nella crisi attuale.

La contrazione dell'occupazione è più accentuata nell'industria dove per il 2009 si stima una flessione del 6,8% rispetto al 2008 (257 mila unità).

La crisi si propagherà anche ai servizi che è risultato l'unico comparto in crescita nella media del 2008: gli occupati diminuiranno dell'1,8% nel 2009 per tornare però a crescere nel 2010 (0,2%).

Il tasso di disoccupazione crescerà all'8,6% nel 2009 e al 9,3% nel 2010, livello che non veniva più toccato dal 2000 anche se la maggiore flessibilità del mercato del lavoro realizzata dalle riforme introdotte negli ultimi dieci anni, dovrebbe evitare che la disoccupazione congiunturale si trasformi in disoccupazione strutturale e incida sulla crescita potenziale.

Nessun risarcimento senza impugnazione tempestiva del licenziamento

NON si può riconoscere in giudizio l'illegittimità del recesso ed il risarcimento al lavoratore che non impugna il licenziamento entro il termine di decadenza di 60 giorni.



In particolare, la sezione lavoro della Suprema Corte chiarisce che la decadenza preclude il risarcimento sia sul piano contrattuale, sia su quello extracontrattuale. Viene così riconfermata la recente linea giurisprudenziale la Cassazione che privilegia la certezza della situazione di fatto determinata dal recesso datoriale, rispetto a quello della legittimità del licenziamento. Il comportamento illecito ulteriore del datore di lavoro ex art. 2043 c.c., che deve essere allegato e provato dal lavoratore, il fatto ingiusto posto alla base della pretesa risarcitoria extracontrattuale non può consistere nella semplice illegittimità del licenziamento.

Retribuzioni: aumenti lumaca

DATI

Istat riferiscono che le retribuzioni di fatto sono cresciute nel primo trimestre

2009 dello 0,1 sul trimestre precedente e dello 0,6 sul primo trimestre 2008.

E' il dato più basso dal 2000, anno di inizio della ricostruzione delle nuove serie storiche. Al netto degli effetti stagionali, le retribuzioni hanno segnato una variazione congiunturale di +0,1 (nulla nell'industria; -0,1 nei servizi). Gli oneri sociali per Unità lavorative annue sono cresciuti dello 0,3 (+0,8 nell'industria, +0,2 nei servizi) il costo del lavoro è aumentato dello 0,6 (+1,1 nell'industria, +0,2 nei servizi).



All'interno del terziario, la crescita delle retribuzioni più elevata si è manifestata nel comparto del commercio al dettaglio;

riparazione di autoveicoli e motocicli (+3).

La variazione negativa (-8,5) registrata nel settore delle attività finanziarie e assicurative è dovuta al confronto con il livello particolarmente elevato del primo trimestre 2008, che rifletteva la presenza di componenti retributive occasionali (arretrati e una tantum) erogate a seguito del rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Un effetto analogo, sebbene di dimensione inferiore, ha riguardato il settore del trasporto e magazzinaggio dove si registra una variazione negativa di -0,8.

Al netto degli effetti stagionali, gli oneri sociali hanno segnato una variazione congiunturale di -0,1 nel totale, con un diminuzione dello 0,2 nell'industria e dello 0,1 per cento nei servizi.

La privacy zittisce lo scontrino parlante

LO

scontrino fiscale, rilasciato dalle farmacie per poter detrarre la spesa sanitaria nella dichiarazione dei redditi, non riporterà più il nome del farmaco acquistato.

Lo ha deciso il Garante della Privacy che ha emanato su questo tema uno specifico provvedimento.

Sulla base del provvedimento del Garante, entro tre mesi l'Agenzia delle entrate dovrà fornire indicazioni per la modifica dello scontrino fiscale rilasciato per l'acquisto di farmaci, indicazioni alle quali le farmacie dovranno adeguarsi al massimo entro il 1° gennaio 2010.

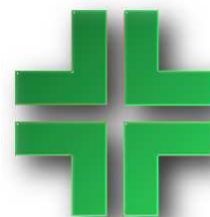
A partire dal prossimo anno - per detrarre la spesa dalla dichiarazione dei redditi - basterà dunque l'indicazione del codice alfanumerico posto sulla confezione di ogni medicinale.

Il codice alfanumerico, rilevabile anche mediante lettura ottica, consente infatti di identificare in modo univoco ogni singola confezione farmaceutica venduta (dosaggio, somministrazione, presentazione etc.), al pari della specificazione in chiaro del nome del farmaco.

Lo "scontrino parlante" che riporta in chiaro, oltre al codice fiscale dell'interessato, la denominazione del farmaco acquistato è in grado di rivelare informazioni sullo stato di salute e sulle patologie dei cittadini.

Numerosi sono stati in questi mesi coloro che si sono rivolti al Garante per segnalare la lesione della loro riservatezza e dignità al momento di presentare la documentazione fiscale per la denuncia dei redditi presso Caf o il proprio commercialista.

E' stata in questo modo individuata una soluzione in grado di bilanciare il rispetto della dignità delle persone e l'interesse pubblico alla riduzione del rischio di indebite detrazioni e deduzioni fiscali.





JUS JURIS

recenti pronunce della Corte di Cassazione in materia di lavoro



Contratto a termine e licenziamento

(Cass., sent. n. 3276 del 10.02.2009)

non trovando applicazione la legge 604/66, la risoluzione del contratto a termine, prima della scadenza, può avvenire, senza risarcimento, a cura del datore di lavoro soltanto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Mansioni superiori acquisite

(Cass., sent. n. 3185 del 9.02.2009)

lo svolgimento di mansioni superiori effettuate per un periodo superiore a 3 mesi in modo continuativo, senza sostituzione di lavoratore assente, dà diritto alla qualifica superiore ex art. 2103 del c.c. anche se nell'organigramma non c'è un posto disponibile.



Licenziamento e periodo di comportamento

(Cass., sent. n. 29137 del 15.12.2008)

in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, è sufficiente, al fine di valutare l'adeguatezza della motivazione, che il datore di lavoro nell'intimare il licenziamento abbia enunciato la causale, senza necessità di una descrizione minuta delle circostanze relative alla causale stessa. Ovviamente, resta fermo l'onere di provare, in sede giudiziaria, i fatti costitutivi del potere esercitato.

i criteri di scelta e di rotazione dei lavoratori in caso di CIGS

(Cass., n. 7524 del 27.03.2009)

la mancata specificazione dei criteri di scelta e di rotazione dei lavoratori interessati dalla procedura di cassa integrazione guadagni straordinaria, comporta l'illegittimità della sospensione dal lavoro e il diritto del lavoratore al risarcimento del danno consistente nella differenza tra la retribuzione e il trattamento di CIGS per l'intero periodo di sospensione dal lavoro. la domanda con cui il lavoratore, allegando l'illegittimità della sospensione per collocamento in cassa integrazione, chieda, quale ristoro per detta illegittima sospensione, la differenza tra la retribuzione e il trattamento di integrazione salariale, ha natura di risarcimento del danno da inadempimento contrattuale ed è soggetta alla prescrizione ordinaria.

Formazione e scatti di anzianità

(Cass., sent. n. 11933 del 22.05.2009)

il periodo di formazione e lavoro antecedente la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato può con accordo sindacale di natura collettiva, non essere computato ai fini degli scatti di anzianità. Tale accordo non si pone in contrasto con la norma legale, atteso che riconosce l'anzianità di servizio ma, allo stesso tempo, decurta una parte della retribuzione (legata agli scatti) sulla base del presupposto legittimo che il dipendente, proprio perché in formazione o in addestramento, ha fornito un apporto ridotto alla produttività dell'impresa.

Danno da successione di contratti a termine

(Cass. Sent. n. 11926 del 2-2.05.2009)

in caso di trasformazione in un unico rapporto a tempo indeterminato di più contratti a tempo determinato per illegittimità di apposizione dei termini, il lavoratore che cessa l'esecuzione delle prestazioni alla scadenza del termine previsto può ottenere il risarcimento del danno subito a causa dell'impossibilità derivante dal rifiuto ingiustificato del datore di riceverla, qualora provveda alla costituzione in mora dello stesso datore di lavoro ex art.1217 del codice civile.

Lavoro autonomo e recesso per giusta causa

(Cass., sent. n. 24367 del 1° ottobre 2008)

l'istituto del recesso per giusta causa ex art. 2119 c.c. in relazione al rapporto di lavoro subordinato, è applicabile anche al contratto di lavoro autonomo (contratto d'opera) ove risulti impossibile la prosecuzione del rapporto, anche temporanea, a seguito di un fatto imputabile a una delle parti. L'interruzione del rapporto, a causa dell'inadempimento di una delle parti, comporta per l'altra parte il diritto al risarcimento del danno e, qualora il rapporto sia stipulato a termine, tale risarcimento dovrà essere commisurato al danno derivante dalla mancata esecuzione del rapporto nel periodo di tempo residuo rispetto alla scadenza del termine stabilito.

SERVIZI UNSIC
Agenzia di colloca-
mento 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 nazio-
nale per offrire ricerca e
selezione del personale alle
aziende associate.

**Non rispondono all'appello 30.706 attività
commerciali all'anno**

13

CHI è già presente sul mercato sta "tirando la cinghia" in attesa che passi questa ondata di sfiducia che si sta abbattendo sull'economia mondiale.

Si cerca di non abbassare la saracinesca ma la tendenza è anche a non alzarne di nuove. Rispetto al primo trimestre del 2008, il periodo gennaio-marzo 2009 ha prodotto un saldo negativo di 30.706 unità commerciali, pari ad una riduzione dello stock delle imprese dello 0,5%. Il bilancio del trimestre è frutto della differenza tra le 118.407 imprese che hanno aperto i battenti (contro le 130.629 del primo trimestre dello scorso anno), e le 149.113 che invece li hanno chiusi (un valore in lieve contrazione rispetto a gennaio-marzo 2008, quando a cessare l'attività furono 152.443 imprese). L'ammontare di imprese a fine marzo si attesta, pertanto, sul valore di 6.065.232 unità.

**mancata iscrizione
all'INPS:
non imputabilità al la-
voratore
autonomo**

LA Direzione generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali con la nota del 7 maggio 2009 ha sancito come non sia imputabile al lavoratore autonomo, titolare di impresa individuale o socio di una società di persone o di capitali, regolarmente iscritta nel Registro delle imprese, la mancata iscrizione all'INPS e di conseguenza non è applicabile la massimizzazione amministrativa. L'omissione comporta al contrario il recupero da parte dell'INPS dei contributi dovuti dalla data di costituzione, con applicazione del tasso ufficiale di riferimento aumentato del 5,5%, fino al limite del 40%.

**Anno 2008: meno
incidenti mortali sul lavoro**

L'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Italia nel 2008 ha registrato 1.120 casi mortali (la soglia più bassa dal 1951) e gli incidenti, in generale, sono diminuiti in otto anni del 14,5%.

**Gli italiani preferiscono il cibo
a km zero**

IL

boom del cibo etico spinge gli acquisti di alimenti a chilometri zero direttamente dalle aziende agricole che in Italia fanno segnare in controtendenza un aumento dell'8 per cento del fatturato che ha raggiunto 2,7 miliardi di euro nel 2008.

Nel mese di aprile dalla quale si evidenzia che gli italiani nei consumi alimentari, in due casi su tre, prediligono prodotti verdi, etici, e a zero impatto ambientale.

In Italia sono saliti a 60.700 i frantoi, le cantine, le malghe e le cascine dove è possibile comperare direttamente dove vengono offerti prodotti locali e di stagione a chilometri zero.

A livello globale è stimato che un pasto medio percorre più di 1.900 chilometri per camion, nave e/o aeroplano prima di arrivare in tavola e spesso ci vuole più energia per portare il pasto al consumatore di quanto il pasto stesso provveda in termini nutrizionali, senza contare gli effetti sull'atmosfera e sui cambiamenti climatici provocati dall'emissione di gas ed effetto serra. consumando prodotti locali e di stagione e facendo attenzione agli imballaggi, una famiglia può arrivare ad abbattere fino a 1000 chili di anidride carbonica l'anno.



L'UNSIC, 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.

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad istanza di Interpello n. 52 del 5 giugno 2009, Prot. 25/1/0008318, ha reso importanti specifiche in merito alla cassa integrazione in deroga per lavoratori apprendisti contestuale alla richiesta di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.



L'istante Confindustria chiedeva se fosse ammissibile, per un'impresa che intendesse fruire degli ordinari ammortizzatori sociali, della richiesta di cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti presentata contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) o straordinario (CIGS).

L'intervento ordinario di integrazione salariale (CIGO) ha la funzione di sostegno al reddito dei lavoratori nelle situazioni di mera contrazione dell'attività produttiva di natura congiunturale, dovute ad eventi transitori non imputabili né al datore di lavoro né ai lavoratori, ovvero da situazioni temporanee di mercato. In entrambi i casi è necessaria la certezza della ripresa produttiva, certezza che deve sussistere al momento della presentazione della domanda di CIGO.

Al pari dell'intervento ordinario, anche l'intervento straordinario della CIG è rivolto ad assicurare la continuità del reddito e dell'occupazione dei lavoratori, nonché a consentire all'impresa di conservare il patrimonio di professionalità in essa maturato.

Tuttavia, mentre l'intervento ordinario è finalizzato alla conservazione dell'occupazione e del reddito in presenza di situazioni di tipo congiunturale, l'intervento straordinario è destinato a fronteggiare situazioni di tipo strutturale (processi di trasformazione o razionalizzazione dell'attività produttiva oppure vera e propria crisi o cessazione dell'impresa).

Per quanto attiene l'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, deve essere evidenziato che entrambi gli istituti sopra descritti escludono la categoria degli apprendisti.

In siffatta materia occorre tuttavia considerare che il D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) – recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale – ha disposto all'art. 19, comma 8, che *“le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati”*.

Inoltre, nel caso in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali previsto dalla medesima norma, il periodo di tutela di cui all'art. 19, comma 1 lett. c) – cioè un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione per un massimo di 90 giorni – si considera esaurito ed i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga.

Ciò posto, si ritiene possibile dare risposta affermativa al quesito avanzato dall'interpellante considerando, da un lato, la natura e la funzione degli istituti di sostegno al reddito di cui si è detto e, dall'altro, la *ratio* della disposizione normativa sopra citata.

Quest'ultima pare doversi individuare nella precisa volontà del Legislatore di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà – ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato – mediante il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga.

Ne consegue che risulta coerente con le intenzioni del Legislatore la presentazione di una domanda di cassa integrazione guadagni in deroga per i lavoratori apprendisti unitamente ad una altra volta ad ottenere la CIGO o la CIGS.

Detta contestualità, infatti, garantendo anche agli apprendisti il trattamento di sostegno assicurato agli altri lavoratori subordinati, consente all'impresa di mantenere invariata la propria dimensione aziendale preservandola, inoltre, dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione.

Analogamente a quanto avviene per la generalità dei lavoratori che fruiscono degli ordinari ammortizzatori sociali, è inoltre da ritenersi che la decorrenza delle prestazioni di cassa in deroga debba individuarsi nel momento di sospensione del rapporto di lavoro dei lavoratori apprendisti.

Il Ministero del Lavoro con Decreto del 4 giugno 2009 ha assegnato le risorse alle regioni e alle province autonome per le attività di apprendistato stanziando un fondo di 80.000.000,00 di euro per il finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato garantendo, comunque, un contributo minimo di € 412.800,00 per ciascuna regione che risulti “sotto soglia”.

Le risorse sono state ripartite al 70% in base al numero degli apprendisti occupati in ciascun territorio e al 30% sul dato degli apprendisti formati nel corso dell'anno 2007.

Le imprese tagliano i costi

Il 73,7% delle imprese avverte un peggioramento della situazione economica del Paese nel primo trimestre del 2009, rispetto al trimestre precedente, e il 30,9% ritiene che questa situazione si aggraverà ulteriormente nel secondo trimestre del 2009. Gli effetti di questo peggioramento si fanno sentire anche sull'andamento economico delle imprese stesse che risulta peggiorato, nel primo trimestre del 2009, nel 53,5% dei casi con un'analoga previsione anche per il secondo trimestre dell'anno per il 23,4% delle imprese. Una situazione di difficoltà, quindi, per fronteggiare la quale, quasi il 60% delle Pmi intende ricorrere ad una riduzione dei costi, ad esclusione di quelli relativi al personale. Per quanto riguarda i rapporti con le banche, tre imprese su quattro li ritengono soddisfacenti ma alcune condizioni andrebbero migliorate, in particolare: il tasso applicato (per il 48,5% delle imprese), i costi (39,3%), le richieste di garanzie (24,9%). A conferma di ciò, quasi la metà delle imprese ritiene elevato sia il costo del finanziamento sia il livello delle garanzie reali e personali richieste

Sfumati oltre un milione e 220 mila posti di lavoro in Europa

Il primo trimestre 2009 ha segnato un crollo occupazionale nell'Eurozona dei 16. Un milione 220 mila posti saltati a causa della recessione e della crisi economica, con una flessione percentuale di occupati dello 0,8. Il tasso di occupazione nel primo trimestre del 2009 si è contratto dell'1,2% in termini tendenziali, registrando dunque il calo più vistoso dal 1995 (anno di inizio della rilevazione) mentre per gli ultimi tre mesi del 2008 - dato rivisto - aveva segnato un calo dello 0,4%. Le più colpite sono state la Spagna con un calo dell'occupazione del 3,1%, la Slovacchia (-1,9%) e la Grecia (-1,8%). Ad aprile il tasso di disoccupazione era al 9,2%, ai massimi da dieci anni (in Usa era al 9,4% a maggio e in Giappone al 5% in aprile).

Lo Stato aiuta le imprese

Con un Decreto del Presidente del Consiglio, pubblicato sulla G.U. del 9 giugno 2009, vengono dettate le modalità di applicazione della Comunicazione della Commissione europea 2009/C 83/01 relativa agli aiuti di Stato a favore delle imprese che dimostrino uno stato di difficoltà conseguente alla crisi e successivo al 1° luglio 2008. Accedere ai finanziamenti in misura sufficiente e a costi accettabili è una condizione indispensabile per l'investimento, la crescita e la creazione di posti di lavoro nel settore privato. Le decisioni approvate dalla Commissione riguardano aiuti "di importo limitato" aiuti sotto forma di garanzie aiuti sotto forma di prestito agevolato aiuti di Stato a favore degli investimenti in capitale di rischio di piccole e medie imprese.

I numeri dell'universo Colf

Più di un milione e mezzo di rapporti di lavoro attivi presso l'Inps a fine 2008 e 600mila lavoratori domestici registrati, in gran parte donne straniere. Ma le stime che comprendono le colf e le 'badanti' irregolari arrivano a calcolarne fino al doppio. L'ultimo decreto flussi ne ha previsto l'ingresso per poco più di 100mila (105.400), in aggiunta al decreto precedente che già nel 2007 aveva registrato 420.366 domande per lo svolgimento di attività domestiche e di cura sul totale di 740.813 istanze presentate. Dei circa 600mila lavoratori domestici regolarmente registrati, la stragrande maggioranza proviene da Paesi stranieri. Solo il 22,3% del totale è di nazionalità italiana. Le donne sono l'87% fra i lavoratori stranieri, il 96% fra gli italiani. Il 20% proviene dalla Romania, il 12,7% dall'Ucraina, il 9% circa dalle Filippine e il 6% dalla Moldavia, per citare le comunità etniche e nazionali più numerose. Seguono Perù, Ecuador, Polonia e Sri Lanka, con percentuali che vanno dal 3,6 al 2,8% e rappresentanze minori di numerosi altri Paesi, europei, asiatici, africani e sudamericani.

Le esportazioni di aprile calano del 28,7%

Le esportazioni italiane verso i Paesi dell'Ue sono diminuite ad aprile del 33,8% a livello tendenziale, mentre le importazioni sono calate del 30,2%. Si tratta dei dati peggiori dal 1993, ovvero da quando sono partite le serie storiche. Il saldo è stato negativo per 221 milioni di euro, contro un saldo positivo di aprile 2008 di 753 milioni. Le esportazioni rispetto a marzo sono scese del 4,5%, mentre le importazioni sono diminuite del 4,2%. Nei primi quattro mesi dell'anno, l'export italiano verso l'Ue è sceso del 26,3%, mentre l'import è calato del 23,5%, con un saldo complessivo negativo per 101 milioni di euro, a fronte di un avanzo di 2,53 miliardi di euro nello stesso mese del 2008.

Dall'Inps sono in arrivo circa 700 mila lettere a tutti i datori di lavoro di una collaboratrice domestica contenenti i bollettini prestampati e precompilati con l'importo dei contributi previdenziali dovuti.

La misura giunge in vista della scadenza del 10 aprile che impegna solitamente le famiglie a laboriosi calcoli sulle ore per determinare l'esatto ammontare dei versamenti.

Ma, oltre alla semplificazione, l'Inps annuncia anche controlli mirati per combattere il lavoro nero.

Il pagamento dei contributi delle colf potrà essere eseguito, oltre che alle Poste, nelle tabaccherie, in banca e online.

La misura si unisce a quella sulle modalità di assunzione del personale domestico in vigore da fine gennaio: oggi si può infatti comunicare l'assunzione direttamente all'Inps, al Contact center, superando la trafila di pratiche fino ad oggi in vigore.

L'iniziativa dell'Inps riguarda una platea molto ampia: i lavoratori domestici sono in totale in Italia 562 mila (spesso con più datori di lavoro) di cui 435 mila stranieri e 127 mila italiani. Quella delle italiane resta la comunità più importante di colf (con i 127 mila lavoratrici), seguono le romene con 110 mila presenze, seguite dalle ucraine con 72 mila lavoratori e solo al quarto posto arrivano le filippine (sono 49 mila).



I ritardi nei pagamenti delle fatture

Non solo in Italia è diffusa la, oramai consueta, pratica del ritardato pagamento delle fatture. Infatti, un po' in tutto il mondo, UE compresa, si registrano molteplici e simili "piaghe economiche".

Proprio così: i ritardi nei pagamenti sono le cause principali di un fallimento su quattro e, secondo le stime, della perdita di 450 mila posti di lavoro all'anno. Le piccole imprese sono le più vulnerabili, perché solo la puntualità dei pagamenti può permettere loro di mantenere sufficienti disponibilità di cassa, specie in un momento quale è l'attuale dove le banche sono restie a concedere crediti. I più sensibili a questo fenomeno sono di certo i beneficiari di commesse pubbliche perché, è in questo tipo di rapporti che, purtroppo, si segnalano i maggiori ritardi nei pagamenti.

In risposta alle crescenti proteste, l'UE si sta concentrando su questo problema con l'intenzione di introdurre penali più onerose in caso di ritardi di pagamento.

Secondo una nuova proposta di direttiva, le amministrazioni e gli enti pubblici dovrebbero versare una penale del 5% per le fatture non pagate entro 30 giorni, oltre agli interessi sulla somma dovuta e al risarcimento delle spese di riscossione sostenute dalle imprese.

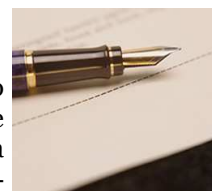
Le stesse regole varrebbero per le imprese private che pagano in ritardo, le quali sarebbero però esentate dalla penale. Una rapida approvazione della direttiva potrebbe facilitare l'uscita dalla recessione e stimolare l'integrazione delle economie dell'UE. I lunghi ritardi di pagamento dissuadono le imprese dall'operare in altri paesi, frenando la crescita e la competitività. Secondo una recente indagine tra le imprese europee, nel 2008 le amministrazioni pubbliche hanno pagato le loro fatture, in media, dopo 65 giorni, con circa 10 giorni di ritardo rispetto al settore privato. Ma le medie nazionali sono molto diverse, e in alcuni paesi le fatture vengono saldate dopo più di tre mesi. La Commissione ha annunciato che accelererà il pagamento della prima rata delle sovvenzioni e dei contratti dell'UE con procedure di appalto più rapide, anche standardizzando i bandi di gara e anticipandone la pubblicazione.

I Servizi UNSIC di consulenza alle aziende

Tenuta dei libri paga; Autorizzazioni comunali; Certificazione di qualità; Sicurezza industriale; Sistemi informativi; Commercio elettronico; Sistemi ambientali; Sistemi agro-alimentari e agro-industriali; Perizie e valutazioni; Arbitrati; Operazioni societarie; Economia e contabilità ambientale; Consulenza gestionale personalizzata; Pratiche presso la Camera di Commercio; Compilazione delle dichiarazioni dei redditi; Dichiarazione IVA e tenuta della contabilità semplificata e generale; Paghe on line; Consulenza e assistenza in materia fiscale, finanziaria, amministrativa; Assistenza legale, servizi di patronato, assistenza e consulenza in materia pensionistica, sanitaria, assicurativa, ecc.; Assistenza tecnica per ristrutturazione, arredamento negozi, organizzazione aziendale, gestione e sviluppo risorse umane; Trasmissione telematica F24 e UNICO; Servizi camerali: visure, certificato, protesti, bilancio; Carta di credito.

DOPO

l'attivazione di una apposita sezione dedicata al Libro Unico del Lavoro (LUL), il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali sul proprio portale (www.lavoro.gov.it) ha opportunamente provveduto ad istituire una sezione dedi-



cata al Documento unico di regolarità contributiva.

Dal 30 aprile 2009, come noto, le Direzioni Provinciali del Lavoro ricevono l'autocertificazione che il datore di lavoro deve presentare, ai sensi del d.m. 24 ottobre 2007 per la fruizione di benefici normativi e contributivi (v. circolari ministeriali n. 5/2008, n. 34/2008 e n. 10/2009).

L'autocertificazione che perviene direttamente alla DPL deve essere presentata da tutti i datori di lavoro in modalità cartacea, con allegato, in copia, un documento di identità.

Chi, invece, adempie in modalità informatica invierà l'autocertificazione a mezzo e-mail direttamente al Ministero (all'indirizzo AutocertificazioneDURC@mailcert.lavoro.gov.it governato dalla Direzione Generale per l'attività ispettiva), che in seguito provvederà a girarle direttamente alle DPL competenti per territorio.

I datori di lavoro obbligati sono coloro che hanno fruito o fruiscono dei benefici normativi e contributivi a partire dal 1° gennaio 2007, sia che a tale data i benefici fossero in corso, sia che i benefici siano fruiti successivamente, con riferimento, ovviamente, alle sole violazioni commesse in data successiva al 31 dicembre 2007, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 5, del d.m. 24 ottobre 2007.

Obbligati alla autocertificazione sono anche coloro che non hanno più dipendenti o che abbiano sospeso o cessato l'attività, per quanto riguarda la regolare fruizione dei benefici nei periodi pregressi.

Per i datori di lavoro che non hanno fruito di benefici, in tutto il periodo considerato gennaio 2007-aprile 2009, la dichiarazione dovrà essere presentata comunque prima della richiesta dei benefici; in sede di prima applicazione, la circolare n. 34/2008 "suggerisce" o meglio indica la data del 30 aprile 2009.

Quanto alla trasmissione telematica dell'autocertificazione, in ottica di semplificazione, è stato consentito, pur non previsto espressamente dalla circolare richiamata, che il professionista di cui alla l. n. 12/1979, per agevolare le ditte dallo stesso assistite nell'adempimento, possa procedere ad acquisire da ciascun datore di lavoro il modulo compilato e firmato dal legale rappresentante della ditta, per poi successivamente scannerizzare, in unico file, tutti i moduli con i relativi documenti di identità dei legali rappresentanti e spedire il file firmato digitalmente, all'indirizzo di posta AutocertificazioneDURC@mailcert.lavoro.gov.it per gruppi omogenei (singole DPL territorialmente competenti), a condizione che il file firmato digitalmente contenga anche una dichiarazione del professionista, sostitutiva dell'atto di notorietà, che attesti la conformità agli originali dei file scannerizzati contenuti nell'archivio inviato e il fatto che il professionista risulti in possesso degli originali e si impegni a custodirli.

Si riportano, per punti, i principali chiarimenti (con i relativi riferimenti identificativi) resi dal Dicastero:

- Qualora il soggetto che fruisce di benefici o sovvenzioni di origine comunitaria, per la realizzazione di investimenti, non rivesta natura e caratteristiche di "imprenditore", non è tenuto a presentare il Durc ai fini dell'ottenimento degli stessi, a meno che tale requisito non sia ulteriormente e specificamente richiesto dalla fonte normativa che istituisce o disciplina i benefici o le sovvenzioni di che trattasi.

- A norma del DL n. 185/2008 convertito dalla legge n. 2/2009 qualsiasi stazione appaltante pubblica ha l'obbligo di acquisire il Durc direttamente per qualsiasi tipo di società appaltatrice, quindi anche per quelle indicate nel quesito, in piena attuazione dell'art. 2 del DL n. 210/2002, convertito dalla legge n. 266/2002.

- L'art. 57 della LR Lazio 28 dicembre 2006, n. 27 (Bollettino Ufficiale Regionale 30 dicembre 2006, n. 36 -Supplemento Ordinario, n. 5), prevede espressamente che «la Regione subordina l'accesso delle imprese a qualsiasi risorsa comunitaria, nazionale e regionale alla dimostrazione, all'atto della richiesta, dell'integrale applicazione dei contratti collettivi di lavoro nazionali e territoriali di settore e alla presentazione del documento unico di regolarità contributiva (DURC)». La normativa regionale, dunque, per la materia specifica dei finanziamenti alle imprese, è da intendersi obbligatoria e non derogabile. Peraltro, nel caso di specie ove l'impresa concorra all'accesso di finanziamenti senza occupare lavoratori, né subordinati né collaboratori coordinati e continuativi, e non presenti alcun soggetto svolgente attività lavorativa con obbligo di iscrizione ad apposita gestione previdenziale e contributiva, la stessa dovrà specificarlo direttamente all'Ente regionale, per quanto la fattispecie possa apparire di difficile comprensione in mancanza di migliori indicazioni da parte dell'interrogante.

→ In mancanza dei requisiti di regolarità contributiva (di cui all'art. 5 del DM 24 ottobre 2007) gli Istituti, le Casse edili e gli Enti bilaterali, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del medesimo D.M. devono invitare l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni. La Circolare n. 34 del 15 dicembre 2008 ha chiarito che i 15 giorni decorrono dalla notifica della inadempienza contributiva rilevata.

- il Durc da presentarsi nei confronti di una Pubblica Amministrazione, in piena attuazione dell'art. 2 del DL n. 210/2002, convertito dalla legge n. 266/2002, rispetto al quale il DL n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, ha previsto l'obbligo per la stazione appaltante pubblica di acquisire direttamente il Durc dell'impresa con modalità informatiche, e il Durc da presentarsi al privato, per il quale l'impresa rimane obbligata alla richiesta e alla presentazione. L'attestazione della regolarità contributiva, peraltro, è unica e permane nella sua validità ed efficacia per tutto il periodo al quale si riferisce, potendosi acquisire, ove necessario, in modalità informatica, un duplicato. La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, con interpello n. 21 del 9 luglio 2008, ha risposto ad un quesito proprio in merito alla valenza del Documento Unico sancendo che il rilascio del DURC vale ad attestare la regolarità della contribuzione, per il periodo di validità del Documento stesso, con riguardo sia alla correttezza sia alla correntezza delle denunce periodiche e dei relativi versamenti, sottolineando, peraltro, che il Durc non ha effetti liberatori per l'impresa riguardo agli obblighi contributivi, restando impregiudicata l'azione degli Enti previdenziali per l'accertamento ed il recupero di eventuali somme che successivamente dovessero risultare dovute, e specificando che l'utilizzo di un Durc non rispondente a verità integra la fattispecie penalmente rilevante di uso di atto falso.

→

Le “nuove” pensioni da luglio a gennaio

DA luglio prenderà via il meccanismo delle quote per l'accesso al pensionamento di anzianità definito dalla legge 247 del 24 dicembre del 2007 che prevede la necessità di soddisfare il requisito relativo alla somma data dall'età anagrafica e dall'anzianità contributiva.

Le norme introdotte dalla legge Damiano prevedono che a partire dal primo giorno di luglio potranno andare in pensione coloro che hanno compiuto almeno 59 anni e abbiano 36 anni di contributi.

Il meccanismo delle quote fa sì quindi che si potrà andare con 35 anni di contributi ma solo se si sono compiuti almeno i 60 anni d'età.

Fino alla fine di giugno 2009, i requisiti minimi rimangono di 58 anni con 35 anni di contributi.

Le condizioni fissate a "quota" 95, qualora non vengano introdotte novità, saranno quelle che avranno validità anche per il 2010.

A partire dal gennaio 2011 invece, per andare in pensione di anzianità, si dovrà toccare quota "96": ovvero potrà andarci chi avrà compiuto 60 anni di età e avrà 36 anni di contributi o 61 anni con 35 anni di contributi.

L'altra novità prenderà il via a gennaio 2010 quando entreranno in vigore i nuovi coefficienti di trasformazione delle pensioni.

Ovvero quei parametri che vengono utilizzati per calcolare il valore della pensione.

Per calcolare la data di pensionamento e l'importo della pensione netta annua è possibile utilizzare lo strumento del Calcola Pensione che dà la possibilità anche di scoprire quanto vale la pensione netta in termini percentuali rispetto all'ultimo stipendio netto. Per utilizzare il calcolatore si dovrà specificare la data di nascita, il sesso, il codice di avviamento postale, la data di inizio di iscrizione alla previdenza obbligatoria, la categoria, la professione, e il reddito annuo.

E' utile precisare che, per una corretta lettura delle previsioni, l'importo del reddito da lavoro dell'anno in corso va imputato al netto di tasse e contributi.

Sarà inoltre sempre l'utente a definire l'ipotesi del percorso di carriera - assestato, medio o brillante - da qui alla data di pensionamento.

la comunicazione unica per le imprese

Sulla Gazzetta Ufficiale n.152 del 3 luglio 2009, è stato pubblicato il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 6 maggio 2009 che attua quanto previsto dalla legge 40/2007 e, riproponendo la semplificazione amministrativa per le iscrizioni delle nuove imprese, detta le regole tecniche che devono presiedere all'invio della comunicazione unica da parte degli interessati e quelle per l'immediato trasferimento telematico dei dati tra le Amministrazioni interessate.

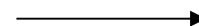
Con le nuove regole il Registro delle imprese rilascia una ricevuta, che permette l'immediato avvio dell'attività imprenditoriale, e dà notizia alle altre Amministrazioni competenti dell'avvenuta presentazione della comunicazione unica. Ciascuna Amministrazione deve comunicare all'interessato e al Registro delle imprese i dati definitivi sulle posizioni registrate entro i successivi sette giorni

→ - La regolarità contributiva oggetto del DURC riguarda tutti gli appalti pubblici nonché i lavori privati in edilizia soggetti al rilascio di concessione ovvero a denuncia inizio attività (DIA) e che, inoltre, «*La definizione di appalto pubblico deve essere ampiamente intesa, dovendo ricomprendersi non solo gli appalti di lavori pubblici in senso stretto (L. n. 109/1994 e successive modifiche ed integrazioni), ma anche gli appalti di servizi e forniture (DD.Lgs. n. 358/1992 e n. 157/1995 e successivi)*». Anche per le acquisizioni di beni, servizi e lavori in economia operate in base alla procedura semplificata prevista dall'art. 125, del D.Lgs. n. 163/2006 vi è l'obbligo di presentare il DURC alla stazione appaltante, in piena attuazione dell'art. 2 del DL n. 210-/2002, convertito dalla legge n. 266/2002.

- L'art. 1, del DM 24/10/2007 afferma che ai sensi della vigente normativa il DURC è richiesto anche ai «lavoratori autonomi» nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia. Difatti, per quanto un datore di lavoro possa risultare privo di dipendenti e non avere, pertanto, debiti riferibili a tali soggetti, deve comunque adempiere alle obbligazioni contributive ed assicurative previste dalla vigente normativa in relazione alla propria posizione lavorativa. Conseguentemente le stazioni appaltanti sono obbligate a verificare il DURC di tutte le imprese esecutrici di lavoro edili ancorché prive di dipendenti ed a prescindere dalla forma giuridica di costituzione. Anche in tale ipotesi la richiesta, nel rispetto delle modalità oggi prescritte dall'art. 16-bis, co. 10, Legge n. 2/2009 che impone alle stazioni appaltanti l'acquisizione d'ufficio del DURC, andrà avanzata: - Per via telematica accedendo alternativamente al portale orizzontale www.sportellounicoprevidenziale.it (in caso di aziende, intermediari, stazioni appaltanti ed enti a rilevanza pubblica appaltanti) oppure al portale verticale www.inail.it (aziende ed intermediari) o a quello www.inps.it (aziende ed intermediari); - Con i moduli unificati in formato cartaceo da presentare direttamente presso uno degli istituti.

- Per quanto riguarda, inoltre, lavoratori eventualmente iscritti presso enti previdenziali diversi da quelli suindicati (es. INPDAP, ENPALS, ecc.), la certificazione attestante la regolarità contributiva andrà richiesta direttamente a tali enti. La richiesta per via telematica è obbligatoria per le P.A. appaltanti, gli Enti Privati a rilevanza pubblica appaltanti e le SOA. Per le altre tipologie di richiedenti/utenti non è obbligatorio ma comunque consigliato. Nel caso di appalti pubblici il DURC ha validità mensile che decorre dalla data di rilascio del suddetto certificato. Anche nel recente parere n. 31 rilasciato in data 11/3/2009 dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici il DURC è, comunque, legato allo specifico appalto ed è limitato alla fase per la quale il certificato è stato richiesto, per cui lo stesso non è spendibile in altri appalti o per altre fasi dello stesso appalto pubblico. Conseguentemente per tutti gli appalti pubblici, la validità è legata allo specifico appalto ed è limitata alla fase per la quale il certificato è stato richiesto (es. stipula contratto, pagamento SAL, ecc.).

- Nel caso di un DURC negativo, cioè che attesti una posizione di irregolarità contributiva dell'impresa nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile, oltre alle ordinarie azioni di recupero del credito da parte degli enti, l'impresa nei lavori pubblici perderà l'aggiudicazione dell'appalto (o revoca dell'appalto stesso), non potrà stipulare contratti di appalto o subappalto, non avrà diritto al pagamento dei SAL o delle liquidazioni finali, nei lavori privati avrà la sospensione del titolo abilitativo connesso alla concessione edilizia o alle DIA, non avrà l'attestazione da parte delle SOA. Non vi è alcun obbligo di denuncia a carico della stazione appaltante che riceve il DURC negativo.



La crisi è donna

STANDO

ad recente studio dell'UE, la recessione potrebbe colpire più le donne che lavorano che i loro colleghi di sesso maschile, aggravando le disparità che persistono sul mercato del lavoro europeo. Questo perché molte donne - circa un terzo - lavorano a tempo parziale e con contratti a tempo determinato, con una minore sicurezza del posto di lavoro. Le lavoratrici ricoprono anche meno posizioni di responsabilità e si concentrano nelle professioni meno lucrative. Da aprile 2008 l'economia ha perso per strada oltre 4 milioni di posti di lavoro. In un primo tempo hanno accusato il colpo i settori a prevalenza di manodopera maschile, come la finanza, le costruzioni e l'industria manifatturiera. Ma ben presto la disoccupazione si è estesa ben oltre. Anche il settore dei servizi, che assorbe i due terzi dell'occupazione in Europa, ha tagliato i posti di lavoro. Le donne rappresentano circa la metà delle persone occupate nei servizi, arrivando ad oltre il 60% nella vendita al dettaglio. La relazione ha inoltre evidenziato il persistere dei divari salariali. In tutta l'Unione europea le donne guadagnano in media, in termini di retribuzione oraria, il 17,4% in meno degli uomini. Eppure il numero degli occupati sta crescendo e il 59% di tutti i laureati sono di sesso femminile.



→ Se si tratta di “appalto pubblico” il DURC dovrà essere richiesto a chiunque. Se, invece, il contratto che viene instaurato col singolo professionista lavoratore autonomo è relativo ad una collaborazione coordinata e continuativa o a un contratto d’opera in tal caso non sarà necessario acquisire il DURC.

- Entro il 30 aprile 2009 va effettuata una comunicazione alla DPL competente territorialmente, compilando il modulo di autocertificazione allegato alla circolare suddetta. Tale autocertificazione integra e sostituisce qualsiasi ulteriore comunicazione ad Inps o Inail e deve intendersi permanente, con obbligo per il dichiarante di comunicare entro 30 giorni eventuali fattispecie modificative dei fatti dichiarati.

- La Circolare n. 10 del 1.04.2009 indica con precisione ed esattezza le modalità per procedere alla firma dell’autocertificazione da inviare in modalità telematica. Si tratta ovviamente di una “firma digitale” (e non di una mera sottoscrizione) apposta direttamente sul file informatico elaborato e salvato sul PC attraverso l’apposito software e le chiavi di accesso fornite dal certificatore che ha fornito la “firma digitale” stessa al dichiarante, ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005. Accanto a tale procedura potrà essere posta in essere quella della trasmissione in modalità cartacea della autodichiarazione alla DPL competente come illustrato nella Circolare n. 34 del 15.12.2008 che fa espresso riferimento al legale rappresentante dell’impresa interessata quale soggetto deputato a sottoscrivere o a firmare digitalmente (a seconda della procedura seguita) l’autocertificazione in argomento.

- la generalità dei datori di lavoro deve presentare l’autocertificazione. Per quanti non hanno ancora fruito di benefici la circolare fissa parimenti il termine del 30 aprile 2009, richiamando in ogni caso l’obbligo della presentazione della autocertificazione prima della richiesta del primo beneficio.

- La dichiarazione deve essere presentata entro il 30/04/2009 da tutti coloro che hanno fruito di benefici normativi e contributivi a decorrere dal 1 gennaio 2007 e fino a tale data (Min. Lavoro prot. n. 4549 del 31/03/2009). Per i datori di lavoro che non ne hanno fruito, la dichiarazione dovrà essere presentata comunque prima della richiesta del beneficio (circolare n. 34 del 15/12/2008).

→

donne in pensione a 65 anni dal 2018

GIRA

che ti rigira.

Erano almeno sei mesi che si parlava costantemente della possibilità di aumento dell’età pensionabile delle donne impiegate nella Pubblica Amministrazione.

Ed infatti dall’anno prossimo le lavoratrici pubbliche andranno in pensione più tardi e dal 2015 in pensione più tardi ci

andranno tutti: uomini e donne, pubblici e privati.

In questo modo l’Italia ottempera ai dettami della sentenza della Corte di giustizia europea, che ha condannato il nostro sistema previdenziale pubblico in quanto discriminatorio (nei confronti degli uomini). Infatti il rischio è di subire sanzioni salatissime: si parla di un importo forfettario di 10 milioni di euro oltre una somma giornaliera di 600.000 euro da corrispondere.

E’ previsto nella bozza proposta dal governo trasmessa alla Commissione europea per l’esame e innalza, a decorrere dal 2010, l’età pensionabile per le donne nella pubblica amministrazione di un anno per ogni biennio per parificarla così a quella degli uomini: un iter che si completerà nel 2018. Il testo, composto da un solo articolo di legge dal titolo «elevazione dell’età pensionabile per le dipendenti pubbliche» va a sostituire quanto previsto dalla legge 335 dell’8 agosto 1995 (articolo 2, comma 21).

Nella bozza è previsto, pertanto, che a decorrere dal primo gennaio 2010 per le lavoratrici iscritte alle forme esclusive dell’assicurazione generale obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti, il requisito di età per il conseguimento del trattamento pensionistico di vecchiaia e il requisito anagrafico sono incrementati di un anno».

Tale età è ulteriormente incrementata di un anno, a decorrere dal primo gennaio 2012, nonché di un ulteriore anno per ogni biennio successivo fino al raggiungimento dell’età di 65 anni. Le lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2009 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima della entrata in vigore della presente disposizione ai fini del diritto all’accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia conseguono il diritto alla prestazione pensionistica secondo la predetta normativa e possono chiedere all’ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.



Dal 2010 le statali andranno in pensione un anno più tardi ogni biennio. Parificazione con gli uomini fra 9 anni

→ - La circolare del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali n. 34/2008, citando il D.M. 24 ottobre 2007, ricorda come, ai fini del rilascio del DURC, l'interessato (datore di lavoro, tanto impresa individuale, quanto società) è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi, in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A del medesimo D.M. ovvero il decorso del periodo indicato dall'allegato relativo a ciascun illecito. La circolare specifica altresì che detta autocertificazione

debba essere presentata e firmata dal solo legale rappresentante. Il medesimo Ministero, con la circolare n. 10/2009 ha chiarito le modalità di trasmissione della suddetta autocertificazione, precisando che la trasmissione telematica sarà valida solo se firmata digitalmente e che il datore di lavoro interessato alla presente procedura dovrà comunicare, nella mail di trasmissione, la Direzione Provinciale del Lavoro competente. Infine, dalla visione del modulo per l'autocertificazione, reperibile sul sito www.lavoro.gov.it, si evince come il documento debba essere redatto dal titolare o dal legale rappresentante dell'azienda. Sulla base di quanto esposto, pertanto, si ritiene che tale autocertificazione possa essere effettuata solo dal datore di lavoro, il quale dovrà servirsi, per la procedura telematica, della propria firma digitale, che dovrà appartenere quindi al datore di lavoro stesso e non allo studio di consulenza che lo segue. In concreto, stante il rapporto professionale esistente, il consulente ben potrà redigere e compilare il modulo di autocertificazione, ciò non toglie, si ribadisce, che la firma digitale dovrà essere quella del legale rappresentante della società (anche senza digitalizzazione della procura di amministratore) e che il modello debba essere trasmesso unitamente ad una immagine scannerizzata di un documento di identità in corso di validità, sempre di appartenenza del dichiarante che autocertifica.

- L'autocertificazione deve essere presentata alla Direzione Provinciale del Lavoro ai fini della fruizione di benefici normativi e contributivi da parte dei datori di lavoro di qualsiasi settore ed indipendentemente dall'attività esercitata, con conseguente esclusione dei datori di lavoro che non ne abbiano usufruito a decorrere dal 1.01.2007 e delle imprese senza dipendenti (art. 1 D.M. 24/10/2007).

- L'autocertificazione deve essere presentata entro il 30/04/2009 da tutti coloro che hanno fruito di benefici normativi e contributivi a decorrere dal 1 gennaio 2007 anche se ora non ne usufruiscono (Min. Lavoro prot. n. 4549 del 31/03/2009). Per i datori di lavoro che non hanno fruito, in tutto il periodo considerato 2007-2009, di benefici, la dichiarazione dovrà essere presentata comunque prima della richiesta del beneficio e, in sede di prima applicazione, la Circolare n. 34 del 15/12/2008 "suggerisce" o meglio indica la data del 30/04/2009.

→

Nel 2009 avanti le high skill

QUEST'

anno, in controtendenza rispetto alla crisi occupazionale in corso, cresceranno le professioni che richiedono un'alta professionalità.

Parliamo dei dirigenti, impiegati specializzati e tecnici.

Detti profili saranno circa il 21 per cento dei nuovi ingressi in azienda, una quota di tre punti percentuali più elevata rispetto all'anno precedente.

Le posizioni di profili specializzati verranno ricoperte per il 45,4 per cento da laureati e per il 53,1 per cento da diplomati.

Il contratto che verrà loro proposto sarà, nel 60% dei casi a tempo indeterminato.

Incredibile ma vero: addirittura meglio di quanto accadeva l'anno scorso.

Sono soprattutto le aziende attive nei servizi a richiedere questo tipo di specializzazioni.

Tra queste figure, quelle che risulteranno le più richieste sono quelle di tipo tecnico-specialistico impegnate nel campo dell'amministrazione, del controllo di gestione e della finanza.

Troveranno terreno fertile anche le professioni addette alle fasi di progettazione e sviluppo di nuovi prodotti e servizi, quelle finalizzate al conseguimento di maggiori margini di efficienza dei processi produttivi e gestionali, addetti alla logistica, addetti agli acquisti e responsabili magazzino.

La crescita di assunzioni di figure high skill è consequenziale alla tendenza di richiedere dal mercato del lavoro soprattutto personale laureato che ricoprirà il 12 per cento delle assunzioni programmate, un punto percentuale in più rispetto allo scorso anno.

Il personale in possesso di un livello di istruzione secondario e post-secondario sarà invece il 43 per cento del totale.

Diminuisce invece, progressivamente, la quota di assunzioni con livelli di istruzione inferiori.



→ La circolare n. 10/2009 del Ministero prevede espressamente che il modulo di autocertificazione sia quello disponibile sul sito www.lavoro.gov.it, che dovrà essere compilato e scaricato sul proprio computer, qualora si proceda alla autocertificazione con firma digitale. In ogni caso potrà essere utilizzato qualsiasi modello, analogo al fac-simile contenuto nella Circolare n. 34/2009, qualora si proceda in modalità cartacea.

– La sottoscrizione, autografa o con firma digitale, deve essere del datore di lavoro, l'invio a mezzo posta elettronica certificata potrà avvenire anche per il tramite del professionista che assiste l'azienda. Allo scopo di godere dei benefici normativi e contributivi tutti i datori di lavoro (senza eccezione alcuna, compresi quindi i datori di lavoro agricolo che occupano personale stagionale) appartenenti a qualunque settore di attività che hanno già fruito (a partire dall'1/1/2007), che attualmente fruiscono o che fruiranno in futuro delle agevolazioni contributive, come individuate dalla Circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro, devono autocertificare l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi riguardanti la commissione delle violazioni previste nella tabella allegata A del Decreto Ministeriale 24/10/2007 o, alternativamente, il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato, relativo a ciascun illecito.

– Tutti i datori di lavoro senza eccezione, appartenenti a qualunque settore di attività, se hanno fruito (a partire dall'1/1/2007), fruiscono o fruiranno in futuro delle agevolazioni contributive devono autocertificare l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi riguardanti la commissione delle violazioni previste nella tabella allegata A del DM 24/10/2007 o, alternativamente, il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato, relativo a ciascun illecito.

– sono tenute alla presentazione dell'autocertificazione unica anche le aziende cessate in data anteriore al 30 aprile 2009 che hanno usufruito di benefici contributivi e/o normativi nell'anno 2008 se l'azienda cessata ha fruito, successivamente al 1° gennaio 2007, di benefici normativi e contributivi.

– La Circolare n. 5/2008 del Ministero del Lavoro non esclude l'intero settore agricolo dall'obbligo di autocertificazione ai fini del godimento di benefici normativi e contributivi ai sensi del DM 24 ottobre 2007, ma precisa unicamente che non rientrano nella definizione di beneficio contributivo (e per l'effetto non soggiacciono conseguentemente alla disciplina del Durc regolare introdotta dall'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006, Finanziaria 2007) «*quei regimi di sottocontribuzione che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una speciale aliquota contributiva prevista dalla legge, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria, in quanto l'intervento a carico del bilancio statale, dettato da ragioni di carattere politico-economico, prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario*». Il citato chiarimento ministeriale opera, quindi, semplicemente una declinazione del concetto di benefici contributivi.

Detrazione lavori di riqualificazione energetica

E' stato approvato con il provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 6 maggio 2009 il modello di comunicazione per i lavori relativi agli interventi di riqualificazione energetica che proseguono oltre il periodo d'imposta (art. 29 del d.l. n. 185/2008) per fruire della detrazione del 55% riconosciuta per gli interventi di riqualificazione energetica di edifici esistenti, sull'involucro di edifici esistenti, di installazione di pannelli solari e di sostituzione di impianti di climatizzazione invernale.

Il modello deve essere utilizzato:

– dai contribuenti che intendono fruire della detrazione d'imposta del 55 per comunicare le spese sostenute nei periodi d'imposta precedenti a quello in cui i lavori sono terminati con riferimento ai soli lavori che proseguono oltre il periodo d'imposta;



– per comunicare le spese sostenute nel 2009 e negli anni successivi. Pertanto le prime comunicazioni dovranno essere inviate all'Agenzia delle Entrate, esclusivamente in via telematica, entro il 31 marzo 2010, indicando le spese sostenute nel 2009, qualora i lavori non siano già terminati entro il 31 dicembre 2009.

La comunicazione non dovrà essere inviata in caso di lavori iniziati e conclusi nel medesimo periodo d'imposta, né per i periodi d'imposta in cui non sono state sostenute spese.

I soggetti diversi dalle persone fisiche, con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare, devono inviare la comunicazione entro 90 giorni dal termine del periodo d'imposta in cui sono state sostenute le spese. I contribuenti che intendono avvalersi della detrazione devono in ogni caso continuare ad inviare all'ENEA, attraverso il sito internet www.acs.enea.it, entro 90 giorni dalla fine dei lavori, i dati indicati nel decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 19 febbraio 2007.

Conseguentemente, come precisato anche dall'INPS nella propria Circ. n. 51/2008, «ove, tuttavia, anche in questi ambiti ricorrano - rispetto al generale regime di sottocontribuzione - ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate, le stesse devono considerarsi benefici e risultano quindi subordinate al disposto di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006». È questo il caso che ricorre, ad esempio, allorché un datore di lavoro inquadrato nel settore agricolo assuma alle proprie dipendenze un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità.

- Per i soggetti diversi dalle persone giuridiche (per le quali la Circ. n. 34/2008 individua la DPL territorialmente competente a ricevere l'autocertificazione in base alla sede legale del soggetto) ed in mancanza di specifiche disposizioni al riguardo, si ritiene che possa essere alternativamente utilizzato il riferimento al "domicilio fiscale" così come definito dalla normativa tributaria (v. artt. 58 e 59, D.P.R. n. 600/1973). Tale disciplina, difatti, prevede che il domicilio fiscale sia dato: per le persone fisiche residenti nel territorio dello Stato, dalla residenza anagrafica; per le persone fisiche non residenti, dal comune in cui si è prodotto il reddito o in cui si è prodotto il reddito più elevato.

- L'adempimento relativo alla presentazione della autocertificazione riguarda la generalità dei datori di lavoro privati, non i pubblici datori di lavoro. Tuttavia nel caso di ente pubblico economico o comunque di soggetto datore di lavoro pubblico che fruisce di benefici contributivi l'autocertificazione sarà in ogni caso necessaria e dovuta.

- Per quanto attiene alla Regione Siciliana l'autorità amministrativa competente a ricevere l'autocertificazione in materia di Durc per l'accesso ai benefici normativi e contributivi ai sensi del DM 24 ottobre 2007 è l'Ispettorato del Lavoro, nelle sue diverse articolazioni territoriali che si identificano su base provinciale.

- Allo scopo di godere dei benefici normativi e contributivi tutti i datori di lavoro appartenenti a qualunque settore, comprese le aziende edili, che hanno già fruito (dal 1° gennaio 2007), fruiscono o fruiranno in futuro delle agevolazioni contributive devono presentare l'autocertificazione l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi riguardanti la commissione delle violazioni previste nella tabella all.A del DM 24/10/2007 o, alternativamente, il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato, relativo a ciascun illecito.

- È necessaria l'autocertificazione anche per le aziende edili che hanno lavoratori a tempo pieno e usufruiscono di riduzioni contributive dell'11,50% sul pagamento del premio INAIL.

- L'autocertificazione dei requisiti per il rilascio del Durc riguarda esclusivamente i datori di lavoro che abbiano fruito dal 1° gennaio 2007 o che fruiscono attualmente di benefici di carattere normativo o contributivo legati all'assunzione di dipendenti. L'art. 1, del DM 24 ottobre 2007 afferma che il DURC è richiesto ai lavoratori autonomi soltanto nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia. Qualora, pertanto, il lavoratore autonomo artigiano non abbia dipendenti e non ne abbia avuti neppure in passato, ove non abbia mai fruito di benefici e agevolazioni normativi e contributivi, non è tenuto presentare l'autocertificazione in parola.

Infine, l'INPS, con il Messaggio n. 12027 del 26 maggio 2009, ha comunicato che, in attesa dell'implementazione della procedura informatica per il Durc (documento unico di regolarità contributiva) per gli iscritti alla Gestione separata INPS il documento di regolarità potrà essere rilasciato su carta. Quindi, fino all'attivazione della nuova procedura, in luogo del Durc, la regolarità contributiva verrà attestata attraverso le singole certificazioni su carta rilasciate da INPS e/o da INAIL.

Ciò in quanto la procedura tuttora vigente non consente l'inserimento degli assicurati iscritti a suddetta gestione.

In attesa che la procedura del DURC sia implementata l'INPS ribadisce che lo Sportello Unico gestisce solo ipotesi in cui il soggetto interessato sia individuato da una "matricola azienda" o da un "numero di posizione contributiva individuale".

Quindi il Documento oggi può essere richiesto esclusivamente dalle aziende con dipendenti e dai lavoratori autonomi intesi come artigiani ed esercenti attività commerciali.

Pertanto qualora il soggetto dichiara di essere iscritto alla gestione separata sarà necessario richiedere una certificazione di regolarità contributiva su carta della sede dell'Istituto territorialmente competente.

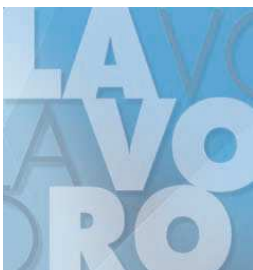
Nel caso in cui sussista, altresì, un obbligo di iscrizione all'INAIL bisognerà richiedere una certificazione di regolarità, sempre su carta, anche all'INAIL.

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



Via A. Bargoni, 78 00153 Roma

Tel. 06.58.333.803 Fax 06.58.17.414

info@unsiclavoro.it www.unsiclavoro.it

Agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro
il 24/10/2005 - Prot. 13/I/0000129



SPORTELLO AMICO UNSICoIf

Lo “***SPORTELLO AMICO UNSICoIf***” è gestito dalla Divisione Lavoro dell'Unsic, firmataria del protocollo d'intesa con il Ministero dell'interno per la gestione dei Flussi Migratori e si occupa delle pratiche per i cittadini stranieri.

ATTIVITÀ

- Rilascio carta di soggiorno
- Ricongiungimenti familiari
- Traduzioni Giurate
- Traduzioni e legalizzazioni (con Apostille)
- Ricorsi al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) per ingiuste ordinanze di espulsione
- Rilascio assicurazione medica per invito stranieri in Italia e per Italiani che vanno all'estero
- Rilascio Fidejussione per invito stranieri in Italia
- Richiesta di far entrare in Italia regolarmente degli stranieri con un contratto di lavoro (decreto flussi)
- Richiesta cittadinanza Italiana

Nell'ambito del lavoro viene svolta assistenza alla gestione delle pratiche delle collaboratrici domestiche attraverso l'associazione ***UNSICoIf*** operante su tutto il Territorio Nazionale per la consulenza contabile anche fiscale e del lavoro

- Ricerca e selezione del personale
- Contabilità del lavoro di tutte le tipologie compreso il lavoro domestico

Attraverso il ***CAF UNSIC***:

- Elaborazione e stampa Dichiarazione dei Redditi (Unico, 730, 770)
- Elaborazione ISEE, RED
- Bonus per le famiglia a basso reddito
- Social Card: assistenza sulle modalità di ottenimento

U_{NIONE} ***N***_{AZIONALE} ***S***_{INDACALE} ***I***_{MPRENDITORI} ***E*** ***C***_{OLTIVATORI}



Il contratto di solidarietà è un “ammortizzatore sociale” che si aggiunge alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria con la quale presenta molti punti in comune. Vi rientrano tutte le aziende rispetto alle quali può trovare applicazione la disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Le tipologie di contratti di specie possono essere: uno “difensivo” previsto dall'articolo 1 della legge n. 863/1984 finalizzato al mantenimento della occupazione mediante la riduzione dell'orario “al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza di personale” e l'altro, di tipo “espansivo”, previsto dall'art. 2 della medesima legge finalizzato ad una riduzione stabile degli orari di lavoro ai fini di un incremento del personale.

Nel primo caso si utilizza la riduzione dell'orario di lavoro per evitare i licenziamenti e ripartire su un vasto gruppo di lavoratori le conseguenze dell'eccedenza di manodopera.

La perdita di salario derivante dalla riduzione di orario viene in parte integrata dall'Inps con un meccanismo analogo, quanto a modalità, a quello della Cigs.

Con l'art. 5, comma 5, della legge n. 236/1993 il Legislatore ha allargato l'ipotesi della solidarietà anche alle imprese che, per effetto dell'art. 24 della legge n. 223/1991, sono soggette alla procedura collettiva di riduzione di personale, pur non rientrando nel campo di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria e dal 12 aprile 2009 con le modifiche apportate dall'art. 19, D.L. n. 185/2008 convertito nella legge n. 2/2009, il contratto di solidarietà può essere stipulato oltre che nel corso di una procedura per licenziamento collettivo, anche per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale della riduzione concordata è tale che il numero delle ore non lavorate dai lavoratori interessati al contratto di solidarietà risulti pari al numero delle ore che avrebbe lavorato il personale considerato eccedente. Il parametro di riferimento è quello settimanale.

È ammessa una variazione inferiore o superiore al 30%.

I contratti di solidarietà si applicano a tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs, imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di integrazione salariale.

Per il requisito occupazionale si tiene conto di tutte le posizioni, stabilimenti, cantieri ecc. Nel numero dei dipendenti vanno computati i lavoratori di qualunque qualifica, compresi gli apprendisti e i contratti di formazione e lavoro (per entrambi ad eccezione delle imprese commerciali), i dirigenti, i lavoratori a domicilio.

Il lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto è escluso dal computo solo se in sua sostituzione sia stato assunto un dipendente; in tal caso è computato il sostituto.

Sono esclusi i lavoratori con contratto di somministrazione e i lavoratori con contratto di reinserimento.

In caso di aziende con attività plurime inquadrare in settori diversi, il computo del numero dei dipendenti deve essere eseguito con riferimento a ciascuna delle distinte attività.

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale sono computati in funzione dell'orario ridotto, mentre quelli con contratto di lavoro intermittente in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre di riferimento.

Per le aziende di nuova costituzione, il controllo del requisito dei 15 dipendenti nel semestre è riferito ai mesi di attività.

Al requisito occupazionale dei 15 dipendenti non sono tenute le imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, editrici e/o stampatrici di giornali periodici, per le quali l'intervento Cigs si applica indipendentemente dal numero dei dipendenti.

Per le imprese commerciali il limite numerico è di 200 dipendenti.

Al trattamento sono ammesse anche le aziende appaltatrici di servizi di mense e di servizi di pulizia, operanti presso imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs, che riducono o sospendono la loro attività in concomitanza della richiesta di intervento di Cigs da parte delle imprese appaltanti.

Sono invece escluse le aziende in procedura concorsuale o che abbiano presentato istanza per essere ammesse a una procedura concorsuale.

Il contratto di solidarietà non si applica nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili.

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



→ Per le imprese rientranti nel settore edile qualora debbano ricorrere ai contratti di solidarietà, l'intervento può essere richiesto solo per il personale inserito nella struttura permanente.

Non è ammesso il ricorso al contratto di solidarietà per i rapporti di lavoro a tempo determinato e instaurati al fine di soddisfare le esigenze di attività produttive di natura stagionale.

Possono usufruire dell'integrazione per Cds tutti i lavoratori dipendenti ad esclusione dei dirigenti, degli apprendisti, dei lavoratori a domicilio e di quelli con contratto a tempo determinato instaurato per esigenze di natura stagionale.

Anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale possono beneficiare del trattamento per l'ulteriore riduzione del loro orario di lavoro, ma solamente se tale contratto riveste carattere strutturale nell'organizzazione del lavoro.

Tutti i lavoratori, condizione imprescindibile, devono avere un'anzianità di servizio, presso l'impresa destinataria del provvedimento di autorizzazione, di almeno 90 giorni.

In caso di trasferimento di azienda, ai fini del raggiungimento del requisito si tiene conto anche dell'anzianità maturata presso l'azienda di provenienza.

La legge non prevede una specifica procedura di consultazione sindacale, tuttavia un presupposto è il raggiungimento di un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

L'accordo sul ricorso al Cds trova collocazione nel corso di una procedura di consultazione per l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria o, abbastanza frequentemente, nell'ambito della procedura di mobilità, quale misura alternativa ai licenziamenti collettivi.

La stessa legge n. 223/1991 richiede all'impresa di indicare, nella comunicazione di avvio della procedura, i motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure alternative al licenziamento.

L'esubero di personale trova la sua espressa indicazione nell'accordo sindacale sia in termini quantitativi sia per quanto concerne le cause del manifestarsi dell'esubero, cause individuate anche tenendo conto di alcuni indicatori economico-finanziari (riguardanti il biennio precedente), quali il risultato di impresa, il fatturato, l'indebitamento, dai quali deve emergere un andamento a carattere negativo o involutivo.

In relazione alle esigenze organizzative connesse alla specifica attività dell'impresa, la riduzione dell'orario di lavoro può essere stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile.

Non c'è la possibilità di stabilire forme di riduzione annuale.

Un limite del contratto di solidarietà è dato dalla rigidità dello schema di orario che viene concordato al fine di evitare il licenziamento collettivo, quando diversamente le imprese hanno necessità della massima flessibilità nella gestione degli orari di lavoro.

Nel contratto di solidarietà può essere previsto che, onde soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, si possa derogare da quanto stabilito nell'accordo, aumentando l'orario di lavoro con contestuale riduzione delle ore di sospensione.

L'utilizzo della deroga, trattandosi di una diminuzione delle ore di integrazione salariale già concessa, richiede una semplice comunicazione della variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro; viceversa, nel caso di aumento delle ore di integrazione salariale, quindi di una maggiore riduzione di orario già ridotto per l'intervento del contratto di solidarietà, è obbligatoria la sottoscrizione di un nuovo contratto di solidarietà e la presentazione di nuova domanda.

In base alle precisazioni contenute nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 20/2004 il contratto di solidarietà deve indicare:

- la data di stipula, che deve essere precedente alla data di inizio del regime di solidarietà;
- la data dell'apertura della procedura di mobilità (questo dato non deve essere indicato per le imprese artigiane, per le imprese alberghiere e per le aziende termali con meno di sedici dipendenti, alle quali non si applica la normativa in materia di procedura di licenziamento collettivo, o in caso di licenziamenti individuali plurimi);
- l'esatta individuazione della parti stipulanti, riportando, accanto alla firma, nome, cognome e cariche dei rappresentanti delle OO.SS. competenti alla stipula e dei rappresentanti dell'impresa;
- il contratto collettivo di lavoro applicato ai dipendenti dell'impresa;
- l'orario di lavoro ordinario applicato e la sua articolazione;
- la quantificazione dell'esubero di personale all'atto della stipula del contratto;
- i motivi che hanno determinato l'esubero;
- il numero dei lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro;
- la data di decorrenza dell'applicazione del regime di solidarietà e la relativa durata;
- la percentuale complessiva e l'articolazione della riduzione dell'orario di lavoro;
- l'eventuale devoluzione ai lavoratori della quota spettante all'impresa;
- le eventuali deroghe all'orario concordato anche per quanto previsto dall'art. 5, comma 10, della legge n. 236/1993;
- le modalità attraverso le quali l'impresa può, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, modificare in aumento, nei limiti del normale orario contrattuale, l'orario ridotto.

→ Nel caso in cui il contratto di solidarietà interessi più unità produttive, i dati devono essere indicati con riferimento a ciascuna unità.

Parte sostanziale del contratto di solidarietà è l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà con la specificazione della qualifica, della data di assunzione ed eventualmente distinti per unità produttive o per imprese appartenenti al medesimo gruppo aziendale. Può essere prevista la variazione dell'individuazione dei lavoratori ai quali si applica la riduzione concordata dell'orario di lavoro, fermo restando il tetto massimo numerico dei lavoratori medesimi.

L'istanza è presentata in triplice copia, di cui una in bollo, presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente unitamente a una serie di allegati:

- l'accordo sindacale;
- la scheda informativa contenente tutti i dati strutturali dell'impresa, secondo il modello allegato n. 3) alla circolare n. 20/2004 del Ministero del lavoro;
- il dettaglio dell'orario ridotto e dell'orario ordinario con riferimento al periodo di applicazione del regime di solidarietà;
- l'elenco nominativo del personale interessato con la specificazione delle informazioni richieste dall'allegato n. 6) alla suddetta circolare.

La durata del contratto di solidarietà, di norma, non può essere inferiore a dodici mesi e superiore a ventiquattro mesi. Al raggiungimento dei 24 mesi, le imprese possono chiedere, al Ministero del lavoro, una proroga di ulteriori 24 mesi, elevabili a 36 mesi per i territori del Mezzogiorno.

Esaurita la proroga (al raggiungimento quindi dei 48, ovvero 60 mesi) un nuovo contratto di solidarietà può essere stipulato solo se sono decorsi dodici mesi dal contratto precedente.

Il limite massimo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale stabilito nei 36 mesi nell'arco di un quinquennio, può essere superato nelle singole unità produttive, qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità e la deroga sia finalizzata al mantenimento in azienda di almeno il 50% delle eccedenze dichiarate nel contratto di solidarietà.

È previsto e indicato nell'accordo il riproporzionamento di tutti gli istituti legali, contrattuali e aziendali diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto al ridotto orario di lavoro prestato.

Per quanto concerne l'istituto delle mensilità aggiuntive, in generale, il lavoratore matura due quote di mensilità aggiuntive: la prima è quella corrispondente alle ore effettivamente lavorate e/o alle ore non lavorate che tuttavia concorrono alla maturazione dei ratei: malattia, infortunio, ecc. a carico del datore di lavoro; la seconda è quella riferita alle ore non lavorate per effetto della riduzione di orario pattuita nel Cds ed è oggetto di integrazione salariale a carico dell'Inps.

Il trattamento di fine rapporto matura sull'intero importo della retribuzione contrattuale; la diminuzione della retribuzione per effetto del contratto di solidarietà, non produce effetto su tale trattamento. Per le ore lavorate, il datore di lavoro continuerà ad accantonare il Tfr, mentre per quelle non lavorate per effetto del contratto di solidarietà il Tfr è a carico dell'Inps e sarà erogato al lavoratore sempre dal datore di lavoro, che successivamente lo recupererà dall'Inps.

L'Istituto ha precisato che il diritto al rimborso delle suddette quote di Tfr può essere riconosciuto soltanto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, se la malattia interviene durante l'assenza dell'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, al lavoratore spetta l'integrazione per contratto di solidarietà.

Se, invece, la malattia interviene durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, spetta l'indennità economica di malattia. In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, al lavoratore spetta sia il trattamento di integrazione salariale per contratto di solidarietà sia l'indennità di malattia, ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del Cds, il lavoratore ha diritto al normale trattamento di infortunio anche se l'assenza si protrae nel periodo di applicazione del Cds.

Qualora l'infortunio si verifichi durante il Cds, il calcolo del trattamento di infortunio verrà effettuato con riferimento alle ore lavorative ridotte.

Il lavoratore avrà inoltre diritto all'integrazione salariale in relazione alla retribuzione persa a seguito del Cds.

In caso di congedo di maternità la lavoratrice, per tutta la durata del congedo stesso, avrà diritto a percepire l'indennità di maternità. Per quanto riguarda il congedo parentale si applicano le stesse regole previste per la malattia.

I SERVIZI UNSIC

<p><i>CAF</i> <i>PATRONATO EPAS</i> <i>PAGHE ONLINE</i> <i>UNSCOLF</i> <i>CARTOLARIZZAZIONE</i> <i>UNSC SERVICE</i> <i>CATASTO</i> <i>SUCCESSIONI</i></p>	<p><i>TELEMACO</i> <i>FIRMA DIGITALE</i> <i>CAA</i> <i>TRASMISSIONE TELEMATICA</i> <i>ENUIP FORMAZIONE</i> <i>CESCA UNSIC</i> <i>COLLOCAMENTO PRIVATO</i> <i>CONSORZIO FIDI</i></p>
--	--



→ Pertanto, in caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, se il congedo parentale viene usufruito durante l'assenza dall'attività lavorativa per effetto del contratto di solidarietà, spetta il trattamento economico per contratto di solidarietà; se, invece, il congedo parentale viene usufruito durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, spetta l'indennità per congedo parentale.

In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro spetta sia il trattamento economico per contratto di solidarietà sia l'indennità per congedo parentale, ripartiti in modo proporzionale rispetto alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal contratto di solidarietà.

Per quanto concerne l'indennità di mancato preavviso l'Inps ha precisato che non è integrabile, poiché non costituisce un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa.

Al lavoratore in contratto di solidarietà vengono accreditati i contributi figurativi per tutta la durata del contratto sulla base della retribuzione contrattuale (Inps, circ. n. 9/86; Inps, circ. n. 267/94).

Il ricorso alla solidarietà, qualora siano stati concordati periodi di riduzione dell'orario di lavoro a zero ore, esclude la possibilità, per i lavoratori interessati, di accedere ad ogni altro tipo di sostegno al reddito.

Il Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente effettua trimestralmente l'accertamento sull'effettiva riduzione dell'orario di lavoro svolta dai lavoratori interessati.

A tal fine, i datori di lavoro devono inviare al Servizio ispettivo l'elenco aggiornato dei lavoratori che hanno effettuato l'orario ridotto, con l'indicazione, per ogni lavoratore, dell'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata e del relativo importo da corrispondere. L'eventuale ripristino dell'orario ordinario deve essere tempestivamente comunicato dalle aziende ai Servizi ispettivi che, anche sulla base dei dati forniti trimestralmente dall'impresa, verifica:

- a) l'effettiva riduzione dell'orario di lavoro applicata ai lavoratori interessati dal regime di solidarietà;
- b) la corrispondenza tra i lavoratori indicati nelle schede allegate al contratto di solidarietà e quelli che effettivamente sono stati collocati in regime di solidarietà e che beneficiano del contributo;
- c) la corrispondenza tra le retribuzioni medie orarie indicate per ogni lavoratore e quelle desumibili dalle registrazioni sui libri paga.

Sulla base di tali verifiche, la Direzione Provinciale del Lavoro individua l'esatto importo da erogare all'impresa la quale, successivamente alla corresponsione del contributo, provvede a trasferire ai lavoratori la quota del contributo medesimo a ciascuno spettante.

Qualora, in fase di verifica, venga accertato che l'impresa destinataria del contributo di solidarietà ha cessato l'attività, la Direzione Provinciale del Lavoro individua unicamente l'ammontare della quota di contributo spettante ai singoli lavoratori interessati e comunica la cessazione dell'attività all'Inps, ai fini dell'erogazione diretta ai singoli lavoratori della quota di contributo loro spettante.

L'articolo 6, comma 4, D.L. n. 510/1996 prevede che per i contratti di solidarietà nei quali sia pattuita una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%, i datori di lavoro possono beneficiare, per un periodo non superiore ai 24 mesi, di una riduzione dell'ammontare dei contributi da essi dovuti, per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro.

La misura della riduzione contributiva è del 25%, elevata al 35% nel caso in cui il contratto di solidarietà disponga una diminuzione di orario di lavoro superiore al 30%.

Per le imprese che operano nelle aree individuate per l'Italia dalla CEE - ai sensi dell'obiettivo 1 del regolamento n. 1260/1999 - le percentuali sono ulteriormente elevate al 30% e al 40% (Inps, circ. n. 48/2009).

***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.

Si precisa che la corresponsione di tali benefici è autorizzata dal Ministero del Lavoro sulla base delle disponibilità finanziarie preordinate nel Fondo per l'occupazione.

I criteri di priorità per la concessione delle riduzioni sono fissati dal D.M. 8 febbraio 1996.

La norma in esame non troverà applicazione solo nel caso in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato al fine di evitare o ridurre eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Le riduzioni contributive sono alternative agli sgravi contributivi per il Mezzogiorno o ad altre forme di riduzione contributiva, quali, ad esempio, quelle previste in caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o in caso di assunzione con contratto di formazione e lavoro.

Esse sono inoltre applicabili avendo riguardo all'orario di lavoro svolto da ciascun lavoratore e per il periodo cui si riferisce la denuncia contributiva; conseguentemente, devono essere applicate sulla quota dei contributi a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore che, nel mese cui si riferisce la denuncia, abbia osservato un orario di lavoro ridotto.

A tal proposito però si segnala che a tutt'oggi, per queste tipologie di agevolazioni contributive, non sembra sussistere la copertura finanziaria prevista, per questo le istanze inviate al Ministero potrebbero essere oggetto di diniego.

Il CESCO 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 riduzione contributiva, subordinata all'autorizzazione del Ministero del Lavoro è autorizzata a posteriori quando il Cds è già concluso, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e non sempre queste risorse coprono il fabbisogno. La legge n. 236/1993, prorogata di anno in anno fino ad oggi, ha esteso la possibilità di stipulare il contratto di solidarietà anche per aziende che non sono destinatarie del trattamento di cassa integrazione.

Si tratta in particolare delle aziende soggette alla disciplina dei licenziamenti collettivi (art. 24, legge n. 223/1991) delle aziende alberghiere e di quelle termali pubbliche o private a prescindere dal numero degli occupati, e delle imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, anche se occupa meno di sedici dipendenti.

Per quest'ultima tipologia di aziende condizione per l'ammissione al trattamento di solidarietà è che i lavoratori con orario ridotto percepiscano, a carico degli Enti bilaterali istituiti da contratti collettivi nazionali o territoriali, una prestazione di entità non inferiore alla metà della quota del contributo pubblico destinata ai lavoratori.

Rispetto alle imprese rientranti nel campo di applicazione Cigs, per queste aziende le particolarità sono che ne hanno diritto tutti i lavoratori dipendenti interessati dalla riduzione di orario, compresi quelli assunti con contratto a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato i quali, però, possono usufruirne solo fino alla scadenza del contratto.

La durata è stabilita per un massimo di 24 mesi cui possono aggiungersi proroghe per un periodo massimo di 36 mesi nel quinquennio, ma non consecutivi, dopo i primi 24 mesi deve esserci una interruzione del contratto di solidarietà con ripresa dell'attività lavorativa.

L'importo dell'integrazione salariale in questo caso è pari al 50% della retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro diviso a metà tra l'azienda e il lavoratore.

Per tali imprese c'è anche la possibilità di derogare al divieto di assunzione con contratto a termine.

Il Ministero del lavoro con propria nota del 15 giugno 2009, n. 8781 ha fornito le indicazioni operative concernenti accertamenti ispettivi in ordine ai contratti di solidarietà difensivi, ex art. 5 comma 5 della Legge n. 236/1993.

I contratti di solidarietà c.d. difensivi sono applicabili dalle imprese non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il Dicastero ritiene opportuno puntualizzare, in primo luogo, alcuni aspetti di carattere operativo riguardanti la verifica in ordine alla correttezza dei profili procedurali delle richieste, nonché della esatta commisurazione degli importi retributivi sulla base dei quali quantificare il contributo integrativo.

In primo luogo, gli organi di vigilanza devono verificare che l'istanza di concessione del contributo di solidarietà prodotta dall'impresa richiedente in bollo e accompagnata da due copie della medesima, sia stata trasmessa correttamente alla DPL, territorialmente competente ovvero quella nella cui provincia è ubicata la sede legale dell'azienda, al fine di semplificare le procedure nei casi di società aventi più sedi o unità produttive ubicate in diverse province.

Inoltre, per consentire un più rapido ed agevole accertamento ispettivo da effettuarsi attraverso il riscontro delle registrazioni sul libro unico del lavoro (LUL), mediante, la verifica dei dati afferenti le ore di riduzione richieste, le presenze effettive dei lavoratori collocati in regime di solidarietà nonché il quantum di retribuzione calcolata sul monte ore ridotto, l'azienda deve inserire nell'istanza stessa i dati identificativi del tenutario del LUL.

Questa precisazione vale evidentemente per i casi in cui non si tratti di gestione diretta del libro da parte del datore di lavoro, ma nelle ipotesi di affidamento della tenuta al consulente del lavoro o ad altro professionista abilitato, nonché ai servizi e centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese anche in forma cooperativa.

Unitamente all'istanza di concessione del beneficio, il personale ispettivo deve accertare che l'azienda richiedente abbia presentato:

- Accordo sindacale, con allegato l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dall'applicazione del regime di solidarietà, specificando, per ciascuno, qualifica, data di assunzione, sede di lavoro e riduzione di orario applicata.

- Scheda informativa contenente i dati strutturali dell'impresa.

- Elenco nominativo del personale interessato, sottoscritto dal responsabile dell'azienda, con l'indicazione per ciascun lavoratore, delle informazioni richieste.

→

→ In linea con una prassi già esistente in via amministrativa, si ritiene sufficiente per la regolare presentazione dell'istanza, l'allegazione della sola documentazione sopra indicata.

Infatti, ai fini del controllo preliminare, gli elementi indispensabili sono rappresentati dall'accordo sindacale e dall'elenco nominativo del personale interessato che consente di individuare per ogni lavoratore, l'aliquota di riduzione e le relative ore di riduzione richieste.

Ricorda il Dicastero, peraltro che in sede di accertamento ispettivo dovrà essere prestata particolare attenzione agli accordi sindacali che presentino una riduzione superiore al 50% dell'orario a tempo pieno, fatti specie questa che comunque dovrà essere chiarita negli accordi stessi.

Di conseguenza le schede per la determinazione del contributo devono essere opportunamente rideterminate rispetto alla quota eccedente l'aliquota che è possibile concedere.

Inoltre, al fine di rendere più rapido lo svolgimento della procedura di controllo sopra descritta le DPL entro quindici giorni decorrenti dalla data di presentazione dell'istanza, dovranno trasmettere la documentazione già verificata alla Direzione Generale Ammortizzatori sociali e I.O.

I SERVIZI BANCARI E FINANZIARI FORNITI DALL'UNISIC

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

L'Istituto ha altresì dettato alcune disposizioni circa i parametri sulla base dei quali fissare i criteri per consentire una verifica a campione, in ordine al corretto utilizzo dei contratti di solidarietà.

La ratio della suddetta scelta si ravvisa nella finalità di consentire al personale ispettivo di poter svolgere gli accertamenti di competenza in tempi più rapidi ed agevolare al contempo l'erogazione del contributo da parte dell'INPS, sulla scorta dell'esatta quantificazione effettuata dalle DPL circa l'importo da corrispondere all'impresa nonché ai lavoratori interessati.

Gli accertamenti, aventi cadenza trimestrale, dovranno pertanto eseguirsi mediante una verifica a campione, secondo le modalità sotto indicate.

Sulla base dei nominativi individuati dalle DPL, competenti per territorio, tra i lavoratori con orario ridotto per i quali si richiede il contributo integrativo, la verifica dovrà concernere:

- il 10% degli interessati per un organico fino a 500 lavoratori;
- il 7% tra 500 e 1000 lavoratori;
- il 5% per più di mille lavoratori;

Relativamente ai criteri di computo dell'importo del contributo da erogare all'impresa, l'INPS ha precisato che, per effettuare il calcolo esatto del "quantum" di contributo integrativo da erogare all'impresa e ai singoli lavoratori interessati, riportato poi nelle schede all'uopo necessarie per consentire l'erogazione del contributo medesimo, il servizio ispettivo delle DPL dovrà considerare alcune peculiarità afferenti i seguenti elementi.

a) Retribuzione lorda, con esclusione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, relativa ai dodici mesi precedenti il periodo interessato alla riduzione dell'orario di lavoro.

Preliminarmente, si evidenzia che il computo della retribuzione lorda relativa ai dodici mesi precedenti, nell'ipotesi in cui l'azienda abbia già fruito dell'erogazione del contributo, ma in maniera discontinua, va effettuato sulla scorta dell'ultimo periodo di retribuzione piena antecedente al primo periodo di integrazione salariale già concessa.

Ribadisce il Ministero che dal computo va detratto solo il compenso per il lavoro straordinario, in quanto elemento variabile della retribuzione, considerando pertanto ricomprese nel quantum di retribuzione lorda anche le voci afferenti, ad esempio, le integrazioni delle indennità di maternità, malattia, senza dover procedere alla loro detrazione.

La finalità che si prefigge tale previsione è quella di garantire in ogni caso il pieno rispetto della normativa vigente, che prevede, nell'ipotesi dei contratti di solidarietà difensivi la "corresponsione alle aziende (...) di un contributo pari alla metà del monte ore retributivo da esse non dovuto a seguito della riduzione di orario"

b) Elementi costituenti la base retributiva

Rientrano nella base retributiva ai fini del computo: paga base o minimo contrattuale, indennità di contingenza, e.d.r., scatti di anzianità, mensilità aggiuntive e ogni altro elemento caratterizzato dalla stabilità dell'erogazione.

La ratio della suddetta soluzione si ravvisa nel fatto che ciascuno degli elementi elencati risulta caratterizzato dalle modalità di erogazione con carattere di stabilità ed in via continuativa, in conseguenza dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Alla luce delle argomentazioni innanzi formulate, pertanto, la retribuzione "globale di fatto", come ribadito anche dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, non può non ricomprendere anche le maggiorazioni ed indennità, nonché i superminimi, ritenute quali voci della retribuzione diretta "ordinaria" erogate continuativamente (cfr. Cass SS.UU. n. 3888/93).

Il superminimo, in particolare, conglobato nella retribuzione lorda oraria, in virtù delle disposizioni contenute in contratti individuali, si connota, infatti, per la stabilità dell'erogazione, e in tal senso costituisce elemento fisso, tale da poter essere ritenuto voce retributiva utile per il calcolo del contributo di solidarietà.

La tesi innanzi prospettata trova a fortiori ulteriore sostegno in considerazione del fatto che i superminimi in questione sono utili ai fini dell'erogazione anche di altre prestazioni sociali, quali i trattamenti di malattia, di maternità e disoccupazione.

In definitiva, dalla base retributiva sopra descritta risultano escluse, oltre che le voci retributive non connotate dal requisito selettivo della continuità, oppure corrisposte a titolo occasionale, soltanto le prestazioni non aventi natura retributiva, erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti (ad esempio, come sostiene la giurisprudenza consolidata, il servizio mensa in difetto della previsione di un'indennità sostitutiva).

c) Mensilità aggiuntive

Anche per quanto concerne le mensilità aggiuntive, quali emolumenti corrisposti al lavoratore con cadenza periodica ancorché differita, caratterizzati dalla stabilità dell'erogazione, si ritiene che rientrino, come detto, nella retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo di categoria ai fini del calcolo del contributo integrativo.

d) Compatibilità delle ferie con l'istituto del contratto di solidarietà

Si può verificare il caso del godimento, in costanza di solidarietà, di ferie arretrate maturate prima della riduzione di orario concordata.

Nelle suddette ipotesi, qualora la fruizione delle ferie venga a scadenza nel periodo dei tre mesi di contribuzione di solidarietà, si ritiene che vadano ricomprese nel periodo di concessione del contributo, mantenendo, tuttavia, fermo il parametro della retribuzione piena delle stesse, a prescindere dalla modalità di fruizione.

Ciò al fine di evitare che il diritto alle ferie già maturate del lavoratore subisca una decurtazione in termini monetari in virtù della conseguente riduzione della retribuzione per orario ridotto.

e) Festività

Sulle ore di riduzione richieste e concordate non deve computarsi il monte ore relativo alle festività. Pertanto, se nel trimestre di riferimento le festività cadono in giorno feriali, le stesse non devono rientrare nel calcolo delle ore ridotte, in quanto il lavoratore avrebbe comunque il diritto di goderne a prescindere dalla fruizione del contributo integrativo.

Per completezza si ricorda che l'INPS con circolare n.48 del 31.03.2009 aveva sancito importanti determinazioni per i contratti di solidarietà stipulati successivamente al 14.6.1995, la riduzione contributiva ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge 28.11.1996, n. 608 chiarendo le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive previste per i contratti di solidarietà successivi al 31/12/2003, in ogni caso stipulati entro il 31/12/2005.

L'art. 6, comma 4, del D.L. 1/10/1996 n. 510, convertito nella legge 28/11/1996, n. 608 prevede una riduzione contributiva inerente ai contratti di solidarietà difensivi stipulati successivamente al 14/6/1995.

Destinatari della riduzione contributiva de qua sono le imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà dopo il 14/6/1995, con intervento della Cassa Integrazione guadagni straordinaria disposto con apposito decreto ministeriale.

Come espressamente stabilito dalla norma, la riduzione non è prevista per i contratti di solidarietà stipulati dai datori di lavoro di cui all'art. 5, commi 5, 7, 8 del D.L. 20/5/1993, n. 148, convertito nella legge 19/7/1993, n. 236.

Stante il significativo arco temporale interessato, nell'ipotesi di aziende cessate, la riduzione contributiva potrà essere riconosciuta anche in favore dell'impresa subentrante a seguito di operazioni societarie.

La riduzione è prevista per la durata del contratto con il limite massimo di 24 mesi e compete per ogni lavoratore interessato dall'abbattimento di orario in misura superiore al 20 per cento con erogazione dell'integrazione salariale straordinaria.

La misura della riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale è del 25% ed è elevata al 35% nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30%.

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

Unsic



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

**POSSONO ASSOCIARSI ALL'UNSIK TUTTI I LAVORATORI AUTONOMI
ESERCENTI ATTIVITA' NEI SETTORI:**

*Agricoltura, Artigianato, Commercio, Pesca, Turismo, Sport, Spettacolo,
Industria e liberi professionisti
Pensionati, Socio sostenitore, Locatori e conduttori di beni immobili*

*Presidenza Nazionale: via Angelo Bargonì, 78 00153 Roma
Tel: 0658333803 fax 065817414 www.unsic.it*

Conseguentemente, per ogni mese, i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 25% ovvero del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto periodo, abbia avuto un orario ridotto rispettivamente più del 20% ovvero del 30% rispetto a quello contrattuale.

Eventuali erogazioni ultramensili, a carico del datore di lavoro, seguiranno la sorte contributiva legata all'orario di lavoro effettuato nel mese di corresponsione di dette competenze secondo previsione contrattuale.

Per le imprese operanti nelle aree individuate per l'Italia dalla CEE ai sensi dell'obiettivo 1 del regolamento n. 1260/1999, tali riduzioni sono elevate rispettivamente al 30% e 40%. L'Istituto in quell'occasione ricordò che la riduzione è alternativa al beneficio degli sgravi degli oneri sociali nei territori del Mezzogiorno e ad altre forme di riduzioni contributive previste a qualunque altro titolo nell'ordinamento.

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro interessato.

La Sede INPS competente - accertata sulla base della documentazione in proprio possesso, eventualmente integrata da quella fornita dall'impresa, la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva nel rispetto dei criteri di cui in premessa - provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il previsto codice di autorizzazione "7K" avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà successivamente al 14 giugno 1995 ammessa al conguaglio delle riduzioni contributive di cui all'art. 6, c. 4, della L. 28 novembre 1996, n. 608".

Giacché il periodo di ammissione al beneficio è già scaduto, il predetto codice sarà attribuito limitatamente al periodo di paga cui si riferisce la denuncia DM10 con la quale viene operato il conguaglio relativo ai mesi pregressi.

Più ampio periodo di validità potrà essere attribuito in presenza di recuperi effettuati tramite la procedura delle regolarizzazioni contributive.

L'importo delle riduzioni contributive, spettanti per i periodi di paga già scaduti, per i quali dovrà essere fornito dal datore di lavoro apposito prospetto di determinazione, dovrà essere riportato su un separato campo del quadro "D" del DM10 preceduto dal previsto codice "L508". L'importo da restituire a titolo di sgravi per Mezzogiorno - ovvero di altre agevolazioni contributive, alternative con i predetti benefici - sarà indicato nel quadro "B-C" preceduto dai seguenti codici:

Codici	Significato
M207	REST. SGR TOTALE TRIENNALE ex art. 44, L. 448/2001 (assunti anno 2002)
M186	DIFFERENZE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Approfondimento

Il CNEL presenta il rapporto sul mercato del lavoro

ENTRO

il 2009 potrebbero esserci tra i 270 mila e i 460 mila disoccupati in più, per effetto della perdita di posti di lavoro tra le 350 mila e le 540 mila unità.

Sono le previsioni del Rapporto del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro sul mercato del lavoro 2008.



Il tasso di disoccupazione, stima il Cnel, arriverà a fine anno a sfiorare il 9%.

I dati sulla cassa integrazione dei primi mesi dell'anno confermano le difficoltà delle imprese e appare preoccupante soprattutto la situazione delle micro imprese e dell'occupazione indipendente.

Nei prossimi mesi potrebbero rendersi necessari ulteriori interventi per estendere e rendere ancora più flessibili i sostegni al reddito.

Essenziale sarà anche il rafforzamento delle azioni di formazione e orientamento «ancora oggi troppo slegate dai bisogni reali del mercato del lavoro». E in ultimo, garantire sostegno al reddito anche per il lavoro indipendente, «la vittima più significativa di questa crisi».

Sottoinquadrate

e sottopagati.

Queste sono le gravose caratteristiche dei lavoratori immigrati in Italia che si trovano, il più delle volte e loro malgrado, ad operare in settori meno qualificati percependo, tut-

tavia, una paga inferiore di un 1/3 rispetto a quella dei colleghi italiani, che può arrivare anche al 40% in meno l'anno.

Nonostante circa la metà degli occupati stranieri sia in possesso di una laurea o di un diploma, su un totale di oltre 1 milione di dipendenti extra Ue registrati all'Inps, l'83,7% è inquadrato in qualità di operaio, il 9,3% di impiegato, il 6,4% di apprendista e il restante 0,5% in una posizione di quadro o dirigente.

In generale gli immigrati che lavorano come operai fanno registrare un'incidenza superiore di 30 punti percentuali rispetto all'insieme degli iscritti all'Istituto a prescindere dal paese di nascita (83,7% rispetto al 54,7%), e rappresentano il 13,4% di tutti gli operai registrati.

Nel corso del 2004, la retribuzione media lorda di un lavoratore non comunitario assicurato all'Inps è stata di 10.042 euro annui, circa 837 euro mensili. Gli importi sono più elevati nel Nord (+7,1%) rispetto al resto d'Italia e più bassi nel Mezzogiorno (-18,6% al Sud e - 19,7% nelle Isole) con una differenza di quasi 3.000 euro.

Il confronto con il totale dei lavoratori dipendenti da aziende attesta che quelli nati oltre i confini dell'Ue a 15 ricevono il 36,4% in meno (11.537 euro l'anno rispetto a 18.132) e in alcuni contesti (come a Roma e a Milano) la differenza supera anche i 10.000 euro l'anno.

Questa differenza è riconducibile a fattori quali la giovane età, il settore di inserimento, la bassa qualifica e anche la discontinuità delle prestazioni lavorative degli immigrati, spesso intervallate da periodi di disoccupazione o di lavoro sommerso.

Per le donne immigrate la situazione è ancora più difficile. Percepiscono, infatti, una retribuzione media inferiore del 41,2%.

L'ambito della collaborazione domestica e familiare, nel quale la maggior parte di loro risulta impiegata, è caratterizzato da un livello retributivo pari a meno della metà della retribuzione media (4.860 euro l'anno, - 51,6%), e corrisponde a meno di un terzo rispetto a diversi settori dell'industria, a poco più di un terzo rispetto al reddito dei lavoratori autonomi e a neppure un sesto dei pochi immigrati addetti al comparto creditizio/assicurativo.

Altri settori poco gratificanti sotto l'aspetto retributivo sono quelli dei servizi alle imprese, il tessile e il commercio, dove la retribuzione è al di sotto dei 10.000 euro.

Minimo comune denominatore è il dato che i lavoratori immigrati percepiscono retribuzioni inferiori sia agli italiani che ai comunitari.

Si va da differenze contenute tra il 10% e il 20% (credito e assicurazioni, comparto del legno, la stessa edilizia), al 40% (agricoltura, servizi, tessile e abbigliamento, trasporti e comunicazioni).

Adeguamento pensioni uomini-donne: l'UE non aspetta più

LA

Commissione europea ha deciso di adire le vie legali contro l'Italia per il mancato adeguamento ad una sentenza della Corte di giustizia europea relativa alle differenze nell'età pensionistica dei funzionari pubblici maschi e femmine.

La Commissione invierà all'Italia una "lettera di costituzione in mora" in relazione all'omissione da parte dell'Italia di applicare una sentenza dell'anno scorso della Corte di giustizia la quale statuiva che le vigenti disposizioni italiane violavano il principio della parità retributiva per gli uomini e le donne. Nell'ambito del regime pensionistico gestito dall'INPDAP (Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica) l'età generale della pensione per gli uomini è fissata a 65 e per le donne a 60 anni.

La Corte ha fatto proprio l'argomento della Commissione che tale regime fosse discriminatorio e contrario all'articolo 141 del trattato CE sul principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile poiché una pensione da lavoro versata da un datore di lavoro a un ex dipendente costituisce una retribuzione ai sensi dell'articolo 141.



LA

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso dell'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n.158/E del 15 giugno 2009 ha illustrato le specificità della Consulenza giuridica Associazione e Ordini Professionali e reso l'interpretazione del D.M. 23 gennaio 2004 e fatturazione elettronica.



L'istante Assinform, pur prendendo atto della significativa evoluzione della normativa e della prassi in materia di fatturazione elettronica e conservazione sostitutiva dei documenti rilevanti ai fini tributari, rileva l'esistenza di "barriere formali" all'adozione della fatturazione elettronica e della digitalizzazione dei documenti, causate, a suo dire, dall'eccessiva attenzione posta su "... aspetti, magari concettualmente importanti, ma del tutto privi di concreta rilevanza dal punto di vista fiscale".

Propone, dunque, una serie di quesiti e le relative soluzioni che dovrebbero agevolare il transito verso la digitalizzazione della documentazione fiscale, eliminando le barriere di natura formale.

L'Agenzia ha riscontrato i vari punti del quesito presentato così stabilendo:

1) Riferimento temporale per i documenti informatici rilevanti ai fini tributari

Il riferimento temporale, secondo quanto espressamente stabilito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.M., assolve la funzione di attestare la data del documento informatico rilevante ai fini tributari.

In proposito l'Amministrazione finanziaria con la circolare n. 45/E del 2005, punto 2.5.2.1, ha avuto modo di chiarire che: *"il riferimento temporale consiste in una informazione associata ad uno o più documenti informatici che attesta la data e l'ora di formazione della fattura elettronica"*.

Tale affermazione deve ritenersi valida per tutti i documenti informatici rilevanti ai fini delle disposizioni tributarie. In particolare la data assume una specifica rilevanza sia per i documenti che vengono emessi dal contribuente, ossia escono dalla sua disponibilità per essere inviati o comunicati a soggetti terzi, come la fattura, sia documenti che non sono destinati ad uscire dalla disponibilità del contribuente (come ad esempio libri e registri).

Secondo l'articolo 21, comma 2, del d.P.R. n. 633 del 1972 (che riprende l'articolo 226 della Direttiva comunitaria 2006/112/Ce), inoltre, *"la fattura è datata e numerata in ordine progressivo per anno solare"*; il comma 3 dispone che l'attestazione della data della fattura è ottenuta tramite l'apposizione del riferimento temporale, e ai sensi del successivo comma 4, *"la fattura è emessa al momento di effettuazione dell'operazione determinata a norma dell'articolo 6"*.

Dal combinato delle trascritte disposizioni si evince chiaramente che la data indicata nella fattura è la data di emissione del documento. Orbene è possibile che, soprattutto nelle ipotesi di fatturazione differita (articolo 21, comma 4, d.P.R. n. 633 del 1972), la data di formazione del documento (data attestata dal riferimento temporale) non coincida con la data di emissione dello stesso (data indicata sulla fattura).

Ritiene pertanto l'Agenzia che, così come previsto dalla normativa vigente, ogni documento informatico rilevante ai fini delle disposizioni tributarie, e quindi anche la fattura elettronica, debba presentare il riferimento temporale.

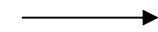
Peraltro, si evidenzia che esiste uno specifico interesse dell'Amministrazione finanziaria a conoscere quando un determinato documento sia stato formato, soprattutto se si tratta di documenti non "emessi", cioè non destinati ad uscire dalla disponibilità del contribuente, interesse che consiste nel verificare il rispetto della tempistica di formazione e conservazione del documento stesso.

2) Termine per la conservazione delle fatture elettroniche

Come chiarito con la circolare n. 45/E del 2005, punto 3.1, e successivamente ribadito con la risoluzione n. 161/E del 2007 *"... si ritiene che il processo di conservazione delle fatture elettroniche debba essere operato entro i quindici giorni dal ricevimento/emissione delle stesse, così come previsto dall'art. 3, comma 2, ultimo periodo, del decreto ministeriale, fermi restando i termini per l'assolvimento degli obblighi di registrazione previsti dagli artt. 23 e 25 del D.P.R. n. 633 del 1972"*.

Non essendo intervenute successivamente modifiche normative non può che ribadirsi l'orientamento interpretativo già espresso.



**emessi o ricevuti dal contribuente**

I documenti informatici per assumere rilevanza ai fini delle disposizioni tributarie, oltre ad avere la forma di documenti statici ed immutabili, devono essere emessi con il riferimento temporale e la sottoscrizione elettronica. Tali requisiti devono essere presenti fin dal momento dell'emissione del documento, ragion per cui un documento che non presenti dall'origine la firma elettronica qualificata ed il riferimento temporale, dovrà essere considerato come un documento analogico formato tramite strumenti informatici. Ciò comporta che siffatto documento, carente dei requisiti per essere considerato fin dalla sua origine un documento informatico, dovrà essere materializzato su di un supporto fisico per essere considerato giuridicamente esistente ai fini delle disposizioni tributarie.

La materializzazione su supporto fisico in generale e, più in particolare, la stampa su carta, sono, dunque, adempimenti ineludibili ai fini dell'esistenza stessa del documento formato tramite strumenti informatici ma carente del riferimento temporale e della firma elettronica qualificata.

4) Conservazione sostitutiva di documenti creati con strumenti elettronici non aventi le caratteristiche dei documenti informatici

Come chiarito nel punto precedente, il documento creato con strumenti informatici, ma privo, fin dal momento della sua formazione, del riferimento temporale e della firma digitale, ai fini delle disposizioni fiscali è da considerare come un documento analogico, per la cui esistenza è necessario la materializzazione su di un supporto fisico.

In particolare si sottolinea che soltanto a seguito della materializzazione il documento potrà considerarsi giuridicamente esistente e rilevante ai fini delle disposizioni tributarie.

Tuttavia, al fine della sua conservazione l'articolo 4, comma 1, del D.M. prevede che *“il processo di conservazione digitale di documenti e scritture analogici rilevanti ai fini tributari avviene mediante memorizzazione della relativa immagine, secondo le modalità di cui all'art. 3, commi 1 e 2,”* A sua volta, l'articolo 3, comma 2, del D.M. rimanda alla deliberazione A.I.P.A. n. 42 del 2001, per le modalità di memorizzazione. Tale deliberazione è stata integralmente sostituita dalla deliberazione C.N.I.P.A. 19 febbraio 2004, n. 11, il cui articolo 1, lettera f), così definisce il concetto di “memorizzazione”: *“processo di trasposizione su un qualsiasi idoneo supporto, attraverso un processo di elaborazione, di documenti analogici o informatici, anche sottoscritti ...”*. Il successivo articolo 4, che relativo alla conservazione dei documenti analogici, stabilisce che *“il processo di conservazione sostitutiva di documenti analogici avviene mediante memorizzazione della relativa immagine direttamente sui supporti ottici, eventualmente, anche della relativa impronta, e termina con l'apposizione, sull'insieme dei documenti o su una evidenza informatica contenente una o più impronte dei documenti o di insiemi di essi, del riferimento temporale e della firma digitale da parte del responsabile della conservazione che attesta così il corretto svolgimento del processo”*.

Le trascritte disposizioni non specificano con quale sistema debba avvenire l'acquisizione dell'immagine, tale modalità, dunque, deve considerarsi libera e non soggetta a specifiche regole.

Tuttavia, trattandosi di acquisire l'immagine di “documenti”, ossia della rappresentazione di atti, fatti e dati giuridicamente rilevanti, è necessario che il procedimento di acquisizione garantisca che l'immagine rispecchi in maniera fedele, corretta e veritiera i dati, i fatti e gli atti che il documento rappresenta.

Per quanto riguarda le fatture, ad esempio, sarà necessario che dall'immagine acquisita ai fini della conservazione, risultino rappresentati gli elementi essenziali, indicati dall'articolo 21, comma 2, del d.P.R. n. 633 del 1972.

E', altresì, opportuno evidenziare che, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera d), del D.M., ai fini della conservazione dei documenti rilevanti ai fini delle disposizioni tributarie, è necessario che la memorizzazione avvenga su qualsiasi supporto di cui sia garantita la leggibilità nel tempo, purché sia assicurato l'ordine cronologico e non vi sia soluzione di continuità per ciascun periodo d'imposta.

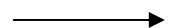
Inoltre a seguito della memorizzazione *“devono essere consentite le funzioni di ricerca e di estrazione delle informazioni dagli archivi informatici in relazione al cognome, al nome, alla denominazione, al codice fiscale, alla partita Iva, alla data o associazioni logiche di questi ultimi”*.

Proiettando i principi testé enunciati alla fattispecie rappresentata dall'istante, se ne ricava che, ferma restando la necessità della materializzazione su supporto fisico dei documenti rilevanti ai fini delle disposizioni tributarie, formati tramite strumenti informatici, ma non aventi, fin dall'origine i requisiti dei documenti informatici, per la loro conservazione si potrà procedere all'acquisizione della relativa immagine tramite il processo di generazione dello *spool* (o rappresentazione grafica) di stampa, a condizione che l'immagine così acquisita rispecchi in maniera, fedele, corretta e veritiera il contenuto rappresentativo del documento.

E' indispensabile che l'immagine sia memorizzata su di un supporto di cui sia assicurata la leggibilità nel tempo, con garanzia dell'ordine cronologico e senza soluzioni di continuità.

Pertanto, fin dal momento della memorizzazione dovranno essere garantite le funzioni di ricerca ed estrazione secondo i menzionati indici.

In ogni caso, infine, il supporto fisico dovrà essere conservato, ed a richiesta degli organi accertatori esibito, fino al completamento del processo di conservazione sostitutiva.



Con la circolare n. 36/E del 2006, punto 10, è stato chiarito che l'invio dell'impronta dell'archivio informatico oggetto di conservazione, della relativa sottoscrizione elettronica e della marca temporale "... risponde alla finalità "di estendere la validità dei documenti informatici" conservati; in particolare, attraverso la comunicazione si attribuisce specifica rilevanza fiscale ai documenti conservati secondo le regole del decreto". La finalità dell'invio dell'impronta dell'archivio, della relativa sottoscrizione elettronica e della marca temporale alle Agenzie fiscali non è, dunque, soltanto quella di portare a conoscenza dell'Amministrazione finanziaria i nominativi dei soggetti che intendono adottare sistemi di conservazione sostitutiva dei documenti rilevanti ai fini delle disposizioni tributarie, bensì, risponde all'esigenza di garantire l'immodificabilità sia dell'archivio che dei documenti che lo compongono, poiché eventuali modifiche dell'uno o degli altri, comporterebbero la generazione di un'impronta diversa da quella inviata. Pertanto, l'adempimento in parola non può essere sostituito da altro più agevole e meno gravoso, come proposto dall'istante. Al riguardo, si segnala che con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 6 marzo 2009 è stato modificato il termine previsto per l'invio all'Agenzia dell'impronta dell'archivio informatico oggetto di conservazione; per effetto delle novità, tale adempimento dovrà essere assolto non più entro il mese successivo, bensì entro il quarto mese successivo alla scadenza dei termini stabiliti dal D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322 per la presentazione delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive ed all'imposta sul valore aggiunto.

6) Distinzione "rigida" tra fatture analogiche e fatture elettroniche

L'articolo 39 del d.P.R. n. 633 del 1972 espressamente dispone che: *"le fatture elettroniche consegnate o spedite in copia sotto forma cartacea possono essere archiviate in forma elettronica"*. Dal dato testuale della norma emerge chiaramente che il contribuente può emettere fatture elettroniche e consegnarle o spedirle al destinatario in copia sotto forma cartacea, in tale evenienza gli è anche consentito conservare o la fattura in forma elettronica o la sua copia cartacea. Al riguardo l'Agenzia delle entrate con la circolare n. 45/E del 2005, punto 3.1.2, ha avuto modo di precisare che: *"La fattura elettronica trasmessa e ricevuta in forma elettronica deve essere conservata nella stessa forma. La fattura emessa in forma elettronica, ma consegnata o spedita in formato cartaceo, con i mezzi tradizionali o mediante strumenti elettronici (ad esempio, e-mail), può essere conservata in formato elettronico o, in alternativa, secondo le modalità tradizionali, su supporto cartaceo"*. I contribuenti, tuttavia, non potranno avvalersi della possibilità di conservare in forma cartacea copia delle fatture emesse nei confronti delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli Enti Pubblici nazionali e delle Regioni, allorché diverranno operativi gli obblighi previsti dall'articolo 1, comma 209, della legge n. 244 del 2007. Ciò in quanto il richiamato comma 209, espressamente prevede che: *"a decorrere dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 213, l'emissione, la trasmissione, la conservazione e l'archiviazione delle fatture emesse nei rapporti con le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e con gli enti pubblici nazionali, anche sotto forma di nota, conto, parcella e simili, deve essere effettuata esclusivamente in forma elettronica, con l'osservanza del decreto legislativo 20 febbraio 2004, n. 52, e del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82"*. Pertanto, a decorrere dal termine che verrà fissato dal regolamento previsto dal comma 213 per l'adempimento degli obblighi elencati dalla disposizione sopra riportata, i contribuenti che effettuano cessioni di beni e prestazioni di servizi in favore delle pubbliche amministrazioni statali e delle regioni saranno obbligati non soltanto ad emettere, ma anche a trasmettere e conservare ed archiviare le relative fatture secondo la disciplina propria della fatture elettroniche.

Dal G8 aiuti all'agricoltura e alla sicurezza alimentare

NELL'

"L'Aquila Joint Statement on Global Food Security" sottoscritto nella giornata finale del Summit, i leader si sono impegnati ad aumentare gli aiuti all'agricoltura e alla sicurezza alimentare mobilitando così 20 miliardi di dollari in tre anni attraverso una strategia per lo sviluppo agricolo sostenibile

coordinata e integrata.

Nel documento si rileva che "l'effetto combinato di investimenti poco mirati in agricoltura e in sicurezza alimentare, l'aumento dei prezzi e la crisi economica, hanno fatto crescere la fame e la povertà nei Paesi in via di sviluppo, e 100 milioni di persone hanno visto peggiorare la loro povertà così da far allontanare il raggiungimento degli obiettivi del Millennio stabiliti dall'ONU nel 2000".

Per questi motivi, i leader sono concordi nel ritenere che "c'è urgente bisogno di decisive azioni per liberare l'umanità dalla fame e dalla povertà. Sicurezza alimentare, nutrizione e agricoltura sostenibile devono quindi rimanere una priorità nell'agenda politica mondiale".





VISURE E PRATICHE CAMERALI			RED	ISEE	CONTRATTI IN LOCAZIONE
UNICO PF		ICI	F24	CAF ONLINE	CONTENZIOSO FISCALE
730	ISEU	COLF E BADANTI		POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	
		SUCCESSIONI		VISURE CATASTALI	

Il CAF UNSIC s.r.l. è il Centro di Assistenza Fiscale dell'UNSIC (Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori), costituito il 22/07/2008 e autorizzato all'esercizio dell'attività a favore di lavoratori dipendenti e pensionati con Decreto del Direttore regionale dell'Agenzia delle Entrate del Lazio del 18/11/2008.

Il CAF UNSIC s.r.l. espleta la propria attività per il tramite di "Centri di Raccolta" distribuiti su tutto il territorio nazionale. Svolge la funzione di intermediario per facilitare i rapporti tra il contribuente e la Pubblica Amministrazione, avvalendosi di tecnologie innovative e soluzioni organizzative appropriate.

Eroga servizi di consulenza specialistica e personalizzata nell'area fiscale e delle agevolazioni sociali.

L'operatività del CAF UNSIC s.r.l. si caratterizza per:

- un efficiente servizio di consulenza telefonica e telematica;
- una presenza capillare sul territorio;
- un sistema evoluto di elaborazione dei dati e gestione informatizzata della documentazione;
- una grande competenza e disponibilità degli operatori;
- un efficace network di supporto tecnico a livello centrale e periferico.

Il CAF UNSIC s.r.l. garantisce anche:

- la consulenza e assistenza in materia fiscale e tributaria prestata da operatori qualificati;
- la copertura assicurativa da eventuali errori formali; l'immediato rimborso del credito IRPEF in busta paga o sulla pensione (anche il debito viene trattenuto sulla busta paga o pensione, evitando file in posta e banca per i versamenti); la tutela della privacy la riservatezza dei dati personali riportati nella dichiarazione (al sostituto d'imposta viene comunicato solo il risultato contabile);

U_{NIONE} **N**_{AZIONALE} **S**_{INDACALE} **I**_{MPRENDITORI E} **C**_{OLTIVATORI}