



**nove pagine
speciali di
approfondimento
sui rimedi a tutela
dell'occupazione**

Indice degli argomenti di questo numero

INPS

- INPS: crisi, occupazione, ammortizzatori in deroga* **pagg.2-10**
INPS: Istruzioni operative per la regolarizzazione dei contributi dovuti per il finanziamento delle indennità di malattia e maternità e per la disoccupazione **pag.13**
Contribuzione e occupazione: la sintesi dell'INPS **pag.28**

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

- proroga del rapporto di lavoro con lavoratrici a progetto e categorie assimilate in caso di maternità* **pag.15**
Il bagnino "occasionale" **pag.16**
La riduzione dei premi artigiani **pag.17**
Lavoro: Progetto trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva **pag.18**
La deroga alla fruizione del riposo settimanale **pag.21**
Trasporto: svolgimento di attività diverse nella giornata o settimana **pag.26**
68/99: DPL competente e mansioni disponibili **pag.33**
La disciplina degli esoneri dal lavoro notturno per il personale navigante **pag.35**

CRONACHE

- Arriva la tagesmutter: la baby sitter di condominio* **pag.11**
Scuola: il Consiglio dei Ministri dà l'ok alla riforma **pag.11**
Marzo 2009: retribuzioni + 3,5% **pag.11**
L'Inps "anticipa" gli ammortizzatori in deroga **pag.11**
Infortuni sul lavoro degli stranieri: nel 2007 11mila in più **pag.14**
TFR: i coefficienti primo semestre 2009 **pag.16**
Lavoro domestico: un'ondata di Regolarizzazioni **pag.19**
Contratti a termine, co.co.pro e call center **pag.24**
Crollano le vendite al dettaglio **pag.25**
Decreto anticrisi e mutui prima casa **pag.25**
i Consulenti del lavoro contro il sommerso **pag.32**
Entrate, tasso ridotto dal 6% al 4% **pag.34**
grandi imprese: occupazione -1,2% **pag.34**

JUS JURIS pag.12

AGENZIA DELLE ENTRATE

Rimborsi Irap dal 14 settembre **Pag.17**
Transazione fiscale anche per l'IVA **pag.19**

INAIL

INAIL: autoliquidazione 2008/2009. Riduzioni per artigianato, autotrasporto
e zone svantaggiate **pag.22**

approfondimento

crisi, occupazione, ammortizzatori in deroga

NEL

provvedimento anticrisi firmato dal Consiglio dei Ministri contenuto nella manovra d'estate e di prossima pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, sono previsti alcuni incentivi che hanno immediata ricaduta nel mercato del lavoro ma comprendono anche aspetti di natura fiscale e di economia imprenditoriale

e familiare.

E' stato esteso l'incentivo attualmente previsto per i datori di lavoro che assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009-2010 di ammortizzatori sociali in deroga anche al lavoratore destinatario del trattamento di sostegno al reddito nel caso in cui voglia intraprendere un'attività autonoma, avviare una auto o micro impresa o associarsi in cooperativa. Per l'autoimprenditorialità prevista in via sperimentale per gli anni 2009-2010, la liquidazione del trattamento straordinario di integrazione salariale per le mensilità non ancora percepite, o, nel caso si tratti di lavoratore licenziato in conseguenza di esuberi strutturali, del trattamento di mobilità per un numero di mensilità non superiore a 12.

Vengono rifinanziate, per il 2009, le proroghe a 24 mesi dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria previsti per crisi aziendale, in particolare per la cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o di parte di esso.

In via sperimentale per il 2009 e il 2010 è prevista la stipula di contratti di solidarietà che prevedano un aumento del trattamento pari al 20% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario, per una durata massima fino al 31 dicembre 2010.

L'impresa di appartenenza può impiegare, in via sperimentale nel 2009 e nel 2010, i lavoratori in cassa integrazione in progetti di formazione o riqualificazione, che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento. L'inserimento del lavoratore nel progetto avviene in base a un accordo specifico tra le parti sociali stipulato presso il ministero del Lavoro.

Ai lavoratori spetta, oltre al trattamento di cassa integrazione (80% dello stipendio), anche la differenza tra trattamento di sostegno al reddito e retribuzione, che è a carico dell'azienda.

Viene ridotto a 9 mesi il termine per la notifica delle cartelle di pagamento, arrivano norme più stringenti per capitali e attività detenute da italiani in paradisi fiscali che si considerano evasione fiscale.

Prevista la costituzione di un organismo per contrastare l'evasione internazionale.

Si intensifica l'attività di scambio di informazioni fra pubblica amministrazione e Inps per scovare eventuali illeciti.

Regole più serrate per contrastare le frodi in tema di invalidità civile.



Viene ridotto da undici mesi a nove mesi il termine a disposizione degli Agenti della riscossione per le notifiche delle cartelle di pagamento.
A favore dell'economia imprenditoriale è prevista la detassazione degli utili reinvestiti in macchinari nonché una maggiore tempestività nei pagamenti alle imprese da parte delle pubbliche amministrazioni.

Entro il 31 dicembre 2009 si provvede alla revisione dei coefficienti di ammortamento, compensandola con diversi coefficienti per i beni industrialmente meno strategici. Lo scopo della disposizione è quello di tener conto della mutata incidenza sui processi produttivi dei beni a più avanzata tecnologia o che producono risparmio energetico.

Riorganizzato il sistema delle compensazioni fiscali, con lo scopo di contrastare gli abusi e per incrementare la liquidità delle imprese. Fra le novità la compensazione del credito annuale o relativo a periodi inferiori all'anno dell'Iva, per importi oltre i 10mila euro annui, può essere effettuata a partire dal giorno 16 del mese successivo a quello di presentazione della dichiarazione o dell'istanza da cui il credito emerge.

Esclusione dall'imposizione sul reddito di impresa del 50% del valore degli investimenti in macchinari e apparecchiature compresi nella divisione 28 della tabella Ateco (provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 16 novembre 2007), fatti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 30 giugno 2010.

Per i periodi d'imposta in cui si applica l'agevolazione e per il successivo (2011), l'acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e dell'imposta sul reddito delle società è calcolato assumendo come imposta del periodo per il quale è dovuto l'acconto e come imposta del periodo precedente quella che si sarebbe determinata in assenza della disposizione.

In via sperimentale nel 2009 e nel 2010 l'impresa di appartenenza può impiegare i lavoratori in cassa integrazione in progetti di formazione o riqualificazione, che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento.

L'inserimento del lavoratore nel progetto avviene in base a un accordo specifico tra le parti sociali stipulato presso il Ministero del Lavoro.

Ai lavoratori spetta, oltre al trattamento di cassa integrazione (80% dello stipendio), anche la differenza tra trattamento di sostegno al reddito e retribuzione, che è a carico dell'azienda.

L'onere di questo intervento è valutato in 20 milioni di euro per il 2009 e in 150 milioni per il 2010, a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

Sarà un decreto Lavoro, di concerto con l'Economia, da emanare entro 30 giorni, a disciplinare le modalità attuative.

La modifica al TUIR introdotta aumenta, con riferimento alle banche e agli altri enti e società finanziari (articolo 1 del Dlgs 87/1992), la quota deducibile delle svalutazioni dallo 0,30% allo 0,50% e contemporaneamente modifica la durata del periodo di deduzione dell'importo delle svalutazioni dei crediti imputati in bilancio eccedenti il limite, relativamente all'ammontare che eccede la media dei crediti erogati nei due periodi di imposta precedenti, produce una maggiore deducibilità rispetto alla normativa vigente.

Le svalutazioni al di fuori della deroga mantengono le regole attualmente vigenti.

Dal 1° novembre 2009, la data di valuta per il beneficiario per tutti i bonifici, gli assegni circolari non potrà superare un giorno lavorativo successivo alla data del versamento. Per gli assegni bancari non potrà mai superare tre giorni

Dal 1° novembre 2009, la data di disponibilità economica per il beneficiario non può mai superare 4 giorni lavorativi successivi alla data del versamento per bonifici e assegni circolari, mentre per gli assegni bancari non potrà andare oltre i cinque giorni lavorativi successivi alla data del versamento.

A decorrere dal 1° aprile 2010, la data di disponibilità economica non potrà mai superare i 4 giorni per tutti i titoli.

È nulla ogni pattuizione contraria.

L'ammontare del corrispettivo onnicomprensivo non può superare lo 0,5%, per trimestre, dell'importo dell'affidamento, a pena di nullità del patto di remunerazione.

Se la surrogazione del mutuo non si perfeziona entro 30 giorni dalla data della richiesta da parte della banca cessionaria alla banca cedente dell'avvio delle procedure di collaborazione interbancarie ai fini dell'operazione di surrogazione, la banca cedente è comunque tenuta a risarcire il cliente l'1% del valore del mutuo per ciascun mese o frazione di mese di ritardo.

Resta ferma la possibilità per la banca cedente di rivalersi sulla banca cessionaria nel caso il ritardo sia dovuto a cause imputabili a quest'ultima.

Le disposizioni sono operative dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto di manovra estiva.

È prevista una riduzione del costo dell'energia per le famiglie.

L'esecuzione degli sfratti resta sospesa fino al 31 dicembre 2009.

→ **CON** circolare n. 73 del 26 Maggio 2009 l'INPS ha precisato le modalità degli interventi a tutela dell'occupazione per i lavoratori sospesi ex articolo 19 del D.L. 185/2008, convertito con modifiche dalla Legge 2/2009 e articolo 7-ter del Decreto Legge 5/2009 convertito dalla Legge 33/2009. 4

Il comma 1-bis dell'art. 19 risulta modificato nel senso che, nell'ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i periodi di tutela previsti dalle lettere da a) a c), 1° comma dello stesso articolo, si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente.

L'art. 7-ter, inoltre, introducendo il comma 1-ter, garantisce, in via transitoria e per il solo biennio 2009-2010, ai lavoratori beneficiari delle tutele di cui alle citate lettere da a) a c), una prestazione di importo equivalente a quello degli ammortizzatori sociali in deroga, sanando la sperequazione fra i diversi trattamenti.

Il comma 1, lett. a) e b), dell'art. 19 nel fare riferimento alla legge n. 1272/1939 e alla legge n. 160/1988, intende individuare esclusivamente i requisiti soggettivi di assicurazione e contribuzione per accedere all'indennità giornaliera da riconoscere ai lavoratori sospesi a causa di crisi aziendali e occupazionali a partire dal 1.1.2009, si forniscono ulteriori chiarimenti e istruzioni operative e si allega modulo di domanda (DS/Sosp).

Termine di presentazione della domanda

Per ottenere i trattamenti di cui all'art. 19, comma 1, il lavoratore o l'apprendista sospeso devono presentare domanda all'Inps entro 20 giorni dall'inizio della sospensione stessa. Qualora la domanda sia stata presentata oltre tale termine, la prestazione decorre dalla data di effettiva presentazione della domanda.

Nelle ipotesi di domande giacenti, si procederà comunque alla liquidazione della prestazione dall'inizio della sospensione, anche se presentate successivamente a 20 giorni. Per le sole domande giacenti, qualora non corredate dalla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, si soprassiede alla richiesta e si procede comunque alla loro definizione.

Crisi aziendali e occupazionali

Per sospensioni riconducibili a crisi aziendali e occupazionali si intendono situazioni di mercato o eventi naturali transitori e di carattere temporaneo che determinano mancanza di lavoro. Tali situazioni possono identificarsi in: a) crisi di mercato, comprovata dall'andamento negativo ovvero involutivo degli indicatori economico-finanziari complessivamente considerati; b) mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti, prenotazioni o ordini ovvero contrazione o cancellazione delle richieste di missioni nel caso delle agenzie di somministrazioni di lavoro; c) mancanza di materie prime o contrazioni di attività non dipendente da inadempienze contrattuali della azienda o da inerzia del datore di lavoro; d) sospensioni o contrazioni dell'attività lavorativa in funzione di scelte economiche, produttive o organizzative dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente; e) eventi improvvisi e imprevisti quali incendio, calamità naturali, condizioni meteorologiche incerte; f) ritardati pagamenti oltre 150 giorni in caso di appalti o forniture presso la Pubblica Amministrazione.

Sospensione a turnazione

La norma in esame non prevede espressamente che la prestazione sia erogata per 90 giornate consecutive, ma dispone solo che "La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate annue di indennità." Pertanto la tutela può essere flessibile ed articolarsi in turnazioni settimanali e/o giornaliere.

In tal caso sarà comunque sufficiente:

- a) una sola domanda da parte del lavoratore all'atto della sospensione, anche se la ripresa lavorativa avviene per oltre 5 giorni;*
- b) una sola dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale all'atto della presentazione della domanda;*
- c) un'unica dichiarazione del datore di lavoro attestante le motivazioni della sospensione nonché i nominativi dei lavoratori interessati.*

Apprendisti

L'art. 19, comma 1, lettere a) e b) prevede espressamente che le tutele ivi previste "...non si applichino ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale...". La lettera c) dello stesso articolo prevede, in via sperimentale per un triennio, un'indennità a favore degli apprendisti sospesi o licenziati da aziende colpite da crisi aziendale o occupazionale, ma non fa alcun cenno alle esclusioni stabilite dalle citate lettere a) e b). Pertanto anche, nei confronti degli apprendisti, potrà essere attivata la procedura di sospensione o licenziamento anche da parte di aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale.

Dichiarazione di immediata disponibilità

La dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale prevista dall'art. 19, comma 1-bis deve essere resa all'Inps, dal lavoratore sospeso, all'atto della presentazione della domanda per l'indennità di cui al comma 1, lettere da a) a c). Detta dichiarazione di immediata disponibilità è parte integrante del mod. DS/Sosp allegato. Gli apprendisti licenziati continueranno a dichiarare lo stato di disoccupazione ai centri per l'impiego e comunicheranno all'Inps, in occasione della presentazione della domanda, di avervi adempiuto.

Comunicazione del datore di lavoro

Il comma 1-bis dell'art. 19 prevede che il datore di lavoro comunichi alla sede dell'Inps, competente per territorio, la sospensione dell'attività lavorativa e delle relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati e subordina l'eventuale ricorso all'utilizzo dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria o di mobilità in deroga all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) del citato comma 1.

Decadenza dal trattamento

Ai sensi del comma 10 dell'art. 19 citato il beneficiario di un trattamento a sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, fatti salvi i diritti già maturati, qualora rifiuti un lavoro congruo o rifiuti di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità o, una volta sottoscritta la dichiarazione, rifiuti di partecipare ad un percorso di riqualificazione professionale ovvero non vi partecipi regolarmente senza adeguata giustificazione.

CON

Circolare n. 74 Roma, 26/05/2009 ex Articolo 19, comma 2, D.L.185/08, convertito nella L.2/09, integrato dall'articolo 7 ter della L. 33/09 vengono illustrate le specificità dell'Istituto sperimentale di tutela del reddito per i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre

2003 n. 276 e successive modificazioni.

Tra gli strumenti di tutela del reddito approntati dal Governo con l'articolo 19 del D.L.185/08 "*Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*", convertito dalla L.2/09, con le integrazioni dell'articolo 7 ter della L.33/09, assume particolare rilievo, per la portata innovativa, l'istituto, introdotto in via sperimentale, dell'indennità una tantum da corrispondere a favore dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 e successive modificazioni.

L'articolo 19 precitato prevede "*In via sperimentale per il triennio 2009-2011, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, e nei soli casi di fine lavoro, fermo restando quanto previsto dai commi 8, secondo periodo, e 10, e' riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione pari al 10 per cento del reddito percepito l'anno precedente, ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:*

- *operino in regime di monocommittenza;* i collaboratori devono svolgere la propria attività esclusivamente per un unico committente e tale caratteristica riguarda l'ultimo rapporto di lavoro, quello per il quale si è verificato l'evento di "fine lavoro" (rilevabile dalle denunce glac/m);

- *abbiano conseguito l'anno precedente un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 e siano stati accreditati presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un numero di mensilità non inferiore a tre;* dato reddituale riferito all'anno precedente: per il 2009 (primo anno di erogazione del beneficio) si deve considerare il reddito 2008 che deve essere compreso tra 5.000 euro e 13.819 euro (minimale di reddito 2008);

- *con riferimento all'anno di riferimento siano accreditati presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un numero di mensilità non inferiore a tre;*

- *non risultino accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.* "accredito contributivo nell'anno precedente (es. 2008) devono essere accreditati almeno 3 mesi (lettera b) e non devono risultare accreditati almeno 2 mesi (lettera e). Pertanto, nell'anno precedente devono risultare accreditati non meno di 3 mesi, ma non più di 10. Il reddito del 2008 deve essere compreso tra 5.000 euro e 11.516,00 euro (pari ad una contribuzione IVS di 2.764 euro);

accredito contributivo nell'anno di riferimento: devono essere accreditati presso la relativa gestione separata, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi (es. per il 2009, con un minimale vigente di 14.240,00 euro, il reddito per avere tre mesi di accredito deve essere di almeno 3.560,00 euro).

I destinatari di tale forma di sostegno al reddito sono i collaboratori coordinati e continuativi di cui art. 61, comma 1, DLgs n. 276/2003, cioè i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata (quindi con aliquota 24,72 % nel 2008 e 25,72% nel 2009) che siano in possesso dei requisiti e delle condizioni previste dalla normativa.

→ L'erogazione di tale indennità è ammissibile nei soli casi del verificarsi dell'evento "*fine lavoro*", rilevabile dalle comunicazioni obbligatorie che il committente è tenuto ad inviare anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro. Nell'anno in cui si è verificato tale evento (c.d. anno di riferimento) gli interessati devono presentare domanda secondo le modalità di cui al punto 1.4. previa dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale così come prevista dal comma 10 dell'art. 19 L.2/09 citato in premesse.

La domanda, ricorrendone i presupposti, deve essere presentata dall'interessato, alla sede INPS territorialmente competente secondo il modello allegato (all.1). Nei casi in cui la "*fine lavoro*" si è verificata entro il 30 maggio, la domanda va presentata entro il 30 giugno 2009.

Se l'evento "*fine lavoro*" si è verificato successivamente al 30 maggio, le domande devono essere presentate entro 30 giorni dalla data dell'evento.

La prestazione consiste nella liquidazione di una indennità una tantum, pari al 20% del reddito da lavoro percepito nell'anno 2008 (quadro RC del modello UNICO o UNICO MINI 2009 oppure Parte C – Sezione 2 del CUD 2009) per la richiesta formulata nel corrente anno; per gli anni 2010 e 2011 l'una tantum deve essere commisurata al 10 % del reddito da lavoro percepito.

Ai sensi del comma 10 dell'art. 19 precitato, richiamato nel comma 2 dello stesso articolo " *Il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, secondo quanto precisato dal decreto di cui al comma 3. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo ai sensi dell'articolo 1-quinquies del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e successive modificazioni, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati*".

CON

circolare n.75 del 26 Maggio 2009 l'Istituto ha definito la disciplina inerente il trattamento degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2009.

L'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2009 e seguenti trova riscontro normativo nell'art. 2, comma 36, della legge n. 203/2008 nell'art. 19 della L. 2/2009 e nell'art. 7-ter della L. 33/2009.

L'articolo 2, comma 36, della legge n. 203/2008, stabilisce che "*nel limite complessivo di spesa di 600 milioni di euro, per l'anno 2009, a carico del Fondo per l'occupazione (...) il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla vigente normativa, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali*".

L'articolo 19, comma 9-bis, della L. 2/2009 ha previsto che, in sede di prima assegnazione delle risorse di cui alla finanziaria 2008, "nelle more della definizione degli accordi con le Regioni e al fine di assicurare la continuità di trattamenti e prestazioni, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali assegna quota parte dei fondi disponibili direttamente alle Regioni ed eventualmente alle province".

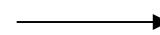
In data 12 febbraio 2009 il Governo, le Regioni e le Province autonome hanno concluso un Accordo per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga nel biennio 2009-2010. A tal fine lo Stato ha stanziato risorse nazionali per 5,35 miliardi (di cui 1,4 dal fondo per l'occupazione e 3,95 dal fondo per le aree sottoutilizzate), mentre le Regioni contribuiranno per 2,65 miliardi, a valere sui programmi regionali FSE.

Sulla base di questo Accordo sono stati stipulati gli accordi tra il Ministero del Lavoro e le singole Regioni, nell'ambito dei quali si è definito che alla Regione spetterà il finanziamento del 30% dell'importo erogato, fermo restando l'onere a carico dei fondi nazionali per quanto riguarda il restante 70%, nonché l'intero costo legato alla contribuzione figurativa.

La disciplina ammortizzatori sociali in deroga

In base all'articolo 19, comma 8, della L.2/2009, "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (...) possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione".

Contrariamente agli anni scorsi, non è previsto alcun termine per la stipula degli intese territoriali e per il loro recepimento in sede governativa: il termine inizialmente previsto dall'art. 2, comma 36, della legge n. 203/2008 è stato infatti eliminato dall'articolo 7-ter, comma 4, del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5. Il comma 9 del medesimo articolo prevede che possano essere finanziate proroghe, per periodi non superiori a 12 mesi, di ammortizzatori in deroga già concessi a valere sulle risorse dell'anno 2008, con l'osservanza di "abbattimenti" delle prestazioni e con l'obbligo di frequenza di programmi di reimpiego.



—————→ Il comma 10-bis dell'articolo 19 prevede che, *“ai lavoratori non destinatari dei trattamenti di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in caso di licenziamento, può essere erogato un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità. Ai quali la normativa in materia di disoccupazione di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, si applica con esclusivo riferimento alla contribuzione figurativa per i periodi previsti dall'articolo 1, comma 25, della legge 24 dicembre 2007, n. 247”*.

Il trattamento, erogabile in caso di licenziamento, si applica ai soli lavoratori non destinatari del trattamento di mobilità concesso per le vie ordinarie, è pari all'indennità di mobilità e la relativa durata è fissata con il provvedimento di concessione.

La contribuzione figurativa – prevista nei soli casi in cui il lavoratore avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria – avrà la durata e la valenza (ai fini della misura del trattamento di pensione) di quella prevista per l'indennità di disoccupazione ordinaria.

Il comma 10 del medesimo articolo 19, sancisce che il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ivi compresi quelli *“in deroga”*, *“è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale”*.

Pertanto, l'autorizzazione della concessione dell'ammortizzatore in deroga è in capo alla Regione o, per le Regioni Liguria, Puglia, Marche, Abruzzo, Sardegna alla rispettiva Direzione Regionale del Lavoro, che decide sulle domande presentate dalle aziende.

La Regione trasmette all'Inps, in via telematica, le informazioni relative alle autorizzazioni concesse, comprensive dell'indicazione dell'utilizzo del fondo regionale a livello di singola impresa.

Alla ricezione del provvedimento autorizzatorio, l'Inps procede al pagamento della prestazione, in relazione alla disponibilità dei Fondi, previa acquisizione mensile dalle imprese dei dati retributivi necessari per la liquidazione del trattamento. Le imprese devono inviare tali dati all'Inps esclusivamente in via telematica sulla base dell'apposita procedura Inps.

Ai sensi del comma 10 dell'art.19 della legge 2/2009 e succ. modifiche, il pagamento della prestazione può avvenire solo previa sottoscrizione da parte dei beneficiari della dichiarazione di immediata disponibilità -sulla base di una modulistica definita dall'Inps -, a partecipare a progetti di riqualificazione o, per coloro che non sono in costanza di rapporto di lavoro, ad accettare un'offerta lavorativa congrua.

Tali dichiarazioni dovranno essere sottoscritte dai lavoratori con la modulistica che le aziende inviano all'Inps con le informazioni necessarie al pagamento della prestazione del primo mese (All. 3 SR41).

Anticipazione in via sperimentale, per il periodo 2009-2010, dei trattamenti di cassa integrazione in deroga alla normativa vigente, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione regionali.

L'articolo 7-ter prevede, al comma 3, che, *“in via sperimentale per il periodo 2009-2010, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) è autorizzato ad anticipare i relativi trattamenti sulla base della domanda corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dell'elenco dei beneficiari, conformi agli accordi quadro regionali e comunque entro gli specifici limiti di spesa previsti, con riserva di ripetizione nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate ai lavoratori. La domanda deve essere presentata all'INPS dai datori di lavoro in via telematica, secondo le modalità stabilite dal medesimo Istituto. Le regioni trasmettono in via telematica all'INPS le informazioni relative ai provvedimenti autorizzatori dei trattamenti in deroga e l'elenco dei lavoratori, sulla base di apposita convenzione con la quale sono definite le modalità di attuazione, di gestione dei flussi informativi e di rendicontazione della spesa.”*

Due le importanti novità: - il pagamento anticipato che Inps può effettuare prima del provvedimento di autorizzazione, previa presentazione on line della domanda da parte del datore di lavoro all'Istituto;

- l'invio telematico da parte delle Regioni dei provvedimenti di autorizzazione.

L'arco temporale di applicazione della normativa sopra citata è determinato dagli eventi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro compresi tra il 1° gennaio 2009 ed il 31 dicembre 2010.

La norma si riferisce alle domande relative a trattamenti di integrazione salariale in deroga, con pagamento diretto ai lavoratori interessati.

L'impresa interessata dovrà quindi presentare telematicamente domanda all'Istituto, corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali (verbale di consultazione sindacale) e dall'elenco dei beneficiari secondo la procedura resa disponibile dall'Istituto all'indirizzo www.inps.it/servizi *OnLine/Per tipologia di utente /aziende consulenti e professionisti /servizi per le aziende e consulenti/invio domande CIGS*. L'applicazione sarà accessibile mediante PIN agli utenti Aziende e consulenti. Dovrà altresì presentare contestualmente anche alla Regione (o, a seconda della competenza, al Ministero del Lavoro) la domanda per la relativa autorizzazione corredata come sopra.

La sede INPS competente, cui la domanda sarà destinata per il tramite della procedura informatizzata, verificherà la sussistenza dei requisiti formali della domanda, l'esistenza di adeguata capienza nell'ambito dello stanziamento assegnato alla Regione ai sensi dei decreti interministeriali, per le domande relative a sospensioni successive alla data del 1° aprile 2009, rispetto del termine di presentazione della domanda alla Regione previsto dal comma 2 dell'articolo 7-ter (venti giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro).

—————→

→ Verificato quanto sopra la sede darà luogo all'anticipazione delle relative prestazioni, con pagamento diretto della stessa ai lavoratori coinvolti dalla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

A fini cautelativi per evitare eventuali indebiti, l'Istituto effettuerà l'anticipazione dei trattamenti di integrazione salariale per un periodo massimo di quattro mesi dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Decorsi quattro mesi senza che sia intervenuto alcun provvedimento autorizzatorio, o in caso di reiezione del provvedimento stesso, la sede procede, dandone comunicazione alla regione, al recupero delle prestazioni anticipate, presso l'azienda, mancando i prescritti requisiti.

Così come dispone il comma 3 della norma citata le Regioni devono trasmettere all'INPS le informazioni relative ai provvedimenti autorizzatori e l'elenco dei lavoratori. Tale trasmissione deve essere effettuata in via telematica e secondo le modalità definite in apposita convenzione tra INPS e singola Regione.

A tal riguardo si richiama l'accordo stipulato fra Stato e Regioni il 12.2.2009 che ha rinviato ad apposita convenzione le modalità attuative, gestionali e dei flussi informativi tra l'INPS e le Regioni ai fini e con l'obiettivo di salvaguardare la regolare erogazione del sostegno al lavoratore.

Alla ricezione dei provvedimenti di autorizzazione regionali, la sede competente provvederà a mutare la natura dell'autorizzazione, da provvisoria in definitiva. Nel caso in cui il provvedimento autorizzatorio non contempli il pagamento diretto la sede muterà le modalità di pagamento e, a decorrere dalla mensilità successiva a quella di emanazione del suddetto provvedimento, la prestazione sarà anticipata dall'impresa e successivamente conguagliata in sede di dichiarazione e versamento degli oneri contributivi.

Estensione agli ammortizzatori in deroga dei requisiti soggettivi già previsti per CIGS e mobilità.

Il comma 6 del medesimo articolo 7-ter prevede che "al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito", si applichino anche ai lavoratori destinatari della cassa integrazione guadagni in deroga e della mobilità in deroga, le norme relative ai requisiti soggettivi di accesso già previste per le medesime prestazioni concesse in via ordinaria.

Si applicherà dunque anche alle integrazioni salariali concesse in deroga alla normativa vigente l'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, secondo cui "l'ammissione del lavoratore ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria è subordinata al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento". Si applicherà, invece, alle indennità di mobilità concesse in deroga alla normativa vigente, il requisito relativo all' "anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni", previsto dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991.

Non si estende alle indennità di mobilità in deroga, l'altro requisito previsto nell'articolo 16, comma 1, riguardante la sussistenza di un rapporto di lavoro di carattere continuativo e comunque non a termine; tale interpretazione si impone in quanto, con riferimento agli stessi ammortizzatori sociali in deroga, vale il principio speciale – contenuto nell'articolo 19, comma 8 del decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009 – secondo cui "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (...) possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione".

Nel computo complessivo dei requisiti di anzianità contributiva, in entrambi i casi sopra descritti, il secondo periodo della norma prevede che, con esclusivo riferimento ai lavoratori che fruiscono di prestazioni "in deroga", l'anzianità aziendale va computata tenendo conto anche delle eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sempre che ricorrano le seguenti condizioni: che non si tratti di redditi derivanti dall'esercizio di arti o professioni; che il lavoratore operi in regime di monocommittenza; che il reddito conseguito nelle mensilità computabili sia complessivamente superiore a 5.000 euro (anche se relativo a più di un anno solare). I suddetti criteri si applicano a decorrere dal 11 aprile 2009, data di entrata in vigore della norma, facendo riferimento:

- per l'indennità di mobilità, alla data del licenziamento;
- per le integrazioni salariali, alla data di presentazione della domanda.

Eliminazione dell'obbligo del previo esperimento della sospensione per le imprese che intendono richiedere interventi di integrazione salariale in deroga

Il comma 9 dell'articolo 7 ter, integrando e modificando l'articolo 19 del decreto legge n. 185/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009 dispone:

la lettera a) elimina la possibilità – prevista dal testo previgente fino alla data di entrata in vigore del decreto di attuazione del comma 3 – di concedere gli interventi di tutela previsti dal citato articolo 19, comma 1, lettere a) e b) (indennità di disoccupazione ordinaria e con requisiti ridotti in caso di sospensione dell'attività lavorativa) in assenza dell'intervento integrativo degli enti bilaterali.

→ -il nuovo comma 1bis dell'articolo 19 -modificato dal comma 9, lett. b) dell'articolo 7 ter - stabilisce che in assenza dell'intervento integrativo degli Enti Bilaterali i periodi di tutela si considerano esauriti ed i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente. Quindi, laddove non vi sia intervento degli enti bilaterali, è consentito un provvedimento in deroga, in forza del quale i lavoratori potranno fruire dell'integrazione salariale (ovvero, in caso di licenziamento, di mobilità).

- il comma 9 lettera c) dell'art. 7 ter, infine, prevede – in via transitoria, e per il solo biennio 2009-2010 – la possibilità che ai lavoratori interessati da sospensione ex art. 19, comma 1 (lavoratori sospesi e apprendisti sospesi o licenziati), possa essere concesso, a valere sulle medesime risorse previste dal comma 1, un trattamento equivalente a quello previsto per gli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa.

Compatibilità delle integrazioni salariali e di altre prestazioni di sostegno del reddito con le prestazioni di lavoro accessorio nel limite massimo di 3000 euro per l'anno 2009.

L'art. 7-ter, comma 12, lettera b), nel modificare l'art. 70 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 sul lavoro accessorio, aggiunge il comma 1-bis: «in via sperimentale per il 2009, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

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».

La suddetta norma – con efficacia limitata al solo anno 2009 – ha una duplice portata: da una parte amplia l'ambito soggettivo di applicabilità del “lavoro accessorio”, che potrà quindi essere reso, in qualsiasi settore produttivo, da percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, dall'altra consente di cumulare le prestazioni integrative del salario e le altre prestazioni di sostegno del reddito con i redditi derivanti da lavori accessori entro il limite di 3.000 euro per anno solare.

Quindi la norma consente ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ovvero di prestazioni di sostegno del reddito di effettuare lavoro accessorio, con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare.

Il limite dei 3.000 euro è riferito al singolo lavoratore, pertanto va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro accessorio.

Ovviamente la norma non esclude la possibilità dei lavoratori in questione di svolgere, a titolo di lavoro accessorio, ulteriori attività, qualora ricorra una delle fattispecie previste nel primo comma dell'articolo 70 del D.Lgs. 276/2003.

Le remunerazioni che superino il limite dei 3.000 euro non danno luogo, tuttavia, a cumulabilità totale, bensì all'applicazione della disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale di tali remunerazioni con le integrazioni salariali e le altre prestazioni di tutela del reddito.

Destinatari della disposizione sono i percettori di prestazioni di integrazione salariale o sostegno al reddito. In tale seconda accezione, quindi, si fanno rientrare le indennità direttamente connesse con uno stato di disoccupazione, quali le prestazioni di disoccupazione ordinaria, di mobilità, nonché i trattamenti speciali di disoccupazione edili. Non rientrano invece le prestazioni pagate “a consuntivo” sulla base del numero di giornate lavorate nel corso dell'anno precedente (quali le indennità di disoccupazione in agricoltura e quella non agricola con requisiti ridotti), per le quali il problema di compatibilità e cumulabilità con remunerazione da attività di lavoro subordinato o autonomo non si pone.

Per quanto concerne la cumulabilità, il lavoratore che percepisce emolumenti da lavoro accessorio nel limite dei 3.000 euro annui, potrà continuare a percepire l'integrazione salariale o l'altra prestazione a sostegno del reddito, per l'intero spettante, senza che questa venga sospesa o ridotta.

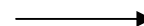
Nel caso della mobilità, in particolare non si applicherà l'istituto della sospensione dell'indennità di cui all'articolo 8, comma 7, della legge n. 223/1991.

Conseguentemente, per il solo caso di emolumenti da lavoro accessorio che rientrano nel limite dei 3.000 euro annui l'interessato non sarà obbligato a dare alcuna comunicazione all'Istituto.

Laddove fosse superato il limite dei 3.000 euro ad anno solare, il lavoratore ha l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'istituto. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno 2009 e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione andrà fatta, eventualmente, prima che il compenso determini eccedenza e superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato ad altri redditi per lavoro accessorio.

CON

messaggio n. 13613 del 15-06-2009 l'INPS ha chiarito la portata della propria circolare n. 75 del 26 maggio 2009 circa la Cassa Integrazione Guadagni in deroga con le relative istruzioni operative e procedurali.



→ Con il susseguirsi delle sottoscrizioni delle convenzioni fra l'INPS e le singole Regioni per l'erogazione della CIG in deroga di cui alla circ. 75/2009 si pone l'esigenza di liquidare al più presto le prestazioni richieste dalle aziende che hanno presentato le relative domande direttamente presso le Regioni, per lo più in formato cartaceo, ed ivi giacenti.

Infatti, al momento, si trovano presso le Regioni in attesa di liquidazione domande cartacee di CIG in deroga in attesa dei provvedimenti autorizzatori regionali.

Tra queste sono segnalate anche domande di anticipazione diretta dell'INPS e che sono state inoltrate alla Regione e non all'INPS come da norma.

E' opportuno, altresì, precisare che, a regime, le aziende inviano telematicamente domanda di CIG in deroga (Mod. IG15/Deroga) alla Regione che emette il provvedimento autorizzatorio di pagamento all'INPS. Pertanto, con l'obiettivo di procedere alla liquidazione effettiva delle prestazioni in favore dei lavoratori, i Direttori Regionali provvederanno a prendere gli opportuni contatti con la Regione al fine di procedere, tempestivamente, all'acquisizione da parte INPS di tali domande cartacee. Per questo scopo sarà utilizzata la consueta procedura in vigore per la gestione delle domande di autorizzazione alla CIGS (ex AS 400), ma modificata per adeguarla all'acquisizione delle domande di CIG in deroga giacenti presso la Regione.

Procedura di liquidazione delle domande di CIG in deroga giacenti presso le Regioni

1. CIG in deroga: acquisizione e gestione domande cartacee giacenti (con o senza richiesta, da parte dell'azienda, di anticipazione del pagamento). Superata la situazione attuale, la domanda cartacea, a regime, verrà superata in quanto i flussi tra AZIENDA – INPS – REGIONE saranno telematici.

Tali domande di CIG in deroga giacenti possono essere di vario tipo: domanda dell'azienda (mod IG15/Deroga) senza richiesta di anticipazione all'Inps, già provvista di provvedimento autorizzatorio della Regione; domanda dell'azienda (mod IG15/Deroga), senza richiesta di anticipazione all'Inps, in attesa del provvedimento autorizzatorio della Regione; domanda dell'azienda con richiesta di anticipazione (mod. IG15/Deroga) della prestazione da parte dell'INPS (che la eroga per la durata di quattro mesi) in attesa che la Regione emetta il provvedimento di autorizzazione alla CIG in deroga.

Tutte le succitate domande giacenti in formato cartaceo devono essere acquisite nel sistema informatico dell'Istituto.

Procedura a regime

La legge dispone che tutte le comunicazioni dovranno essere telematiche per consentire una più tempestiva erogazione delle prestazioni ai lavoratori. Nei casi in cui l'azienda intende avvalersi della anticipazione dei pagamenti diretti da parte dell'Inps (mod. IG15/Deroga) l'Inps mette a disposizione delle aziende e/o dei consulenti la procedura di invio telematico delle domande di CIG in deroga. Tale procedura è la stessa già da tempo in vigore per l'invio telematico delle domande di CIGS.

L'azienda e/o il consulente del lavoro si collegherà al sito www.inps.it Servizi on line – sezione Servizi per le aziende e consulenti, sceglierà il link “Invio domande CIGS o CIG in deroga”, acquisirà la domanda secondo quanto indicato nella manualistica disponibile on line, tenendo presente che dovrà imputare nel campo “data decreto” 26/05/2009 e nel campo “numero decreto” il numero convenzionale “04” se la domanda di CIG in deroga fa riferimento ad un provvedimento autorizzatorio della Regione non ancora emanato ed a cui abbia già presentato la richiesta di autorizzazione.

L'azienda dovrà inoltre indicare se, per la domanda inviata, intenda avvalersi dell'anticipazione del pagamento di diretto da parte dell'INPS. Dopo aver acquisito sul sito la domanda, l'azienda/consulente avrà la possibilità di fornire telematicamente come allegato alla domanda (in formato pdf, gif, jpeg,...) una copia dell'accordo sindacale siglato, nonché un ulteriore allegato (in formato xls) con la lista dei beneficiari.

Tali ulteriori informazioni saranno rese disponibili per le vie telematiche alla Regione competente che emette il provvedimento di autorizzazione.

Si deve tener presente che l'accordo sindacale è indispensabile per procedere all'istruttoria della domanda, specialmente nei casi di richiesta di anticipazione dei trattamenti, pertanto, fermo restando la possibilità di inviarlo per altre vie (fax, mail ecc), resta preferibile l'invio telematico al fine di velocizzare le attività di erogazione della prestazione. Nella visualizzazione della domanda l'azienda vedrà evidenziata anche la Regione a cui appartiene la sua unità produttiva interessata alla CIG.

L'azienda, contestualmente o successivamente all'invio della domanda (mod IG15/Deroga) di CIG in deroga, così come illustrato, invia, in caso di pagamento diretto, l'elenco dei beneficiari CIG (Mod SR41) attraverso l'applicazione internet “Procedura CIG a pagamento diretto” disponibile nella pagina “Invio domande CIGS o CIG in deroga”, secondo quanto indicato nella manualistica disponibile on line.

L'obbligo, previsto in capo ai beneficiari di integrazione salariale, di sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità (ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 185/2008) non comporta la necessità di invio cartaceo dei modelli SR41. In caso di invio telematico, infatti, l'azienda, qualora non possa trasmettere previa scannerizzazione il modello SR41, segnalerà su un campo predisposto sul modello di domanda, la avvenuta sottoscrizione del modello cartaceo da parte del lavoratore, impegnandosi a curarne la conservazione. Tale attestazione garantirà l'ammissione alle politiche attive senza la quale non potrebbero essere erogate le prestazioni.

Con l'occasione l'Istituto ha comunicato l'istituzione di un'apposita sezione richiamabile attraverso il call-center istituzionale (803-164) disponibile a fornire chiarimenti ed assistenza in merito all'utilizzo delle procedure in oggetto.

Arriva la tagesmutter: la baby sitter di condominio

SI tratta di elenchi di badanti e baby sitter predisposti in tutti i Comuni italiani a disposizione delle famiglie che ne avessero bisogno.

Una sorta di albi finalizzati a favorire l'occupazione femminile e allo stesso tempo offrire alle donne qualificate e competenti professioniste che si prendano cura di bambini ed anziani.

Con l'approvazione del Decreto di riparto, approvato dalla Conferenza unificata, nasce in Italia la figura della "tagesmutter", ossia le baby sitter di condominio.

Si tratta di una figura molto diffusa nei Paesi del Centro e del Nord Europa che accudisce un massimo di cinque bambini - di età compresa tra gli zero e i tre anni - nel proprio domicilio.

Scuola: il Consiglio dei Ministri dà l'ok alla riforma

UN ruolo da protagonisti sarà riservato ai laboratori, stage, tirocini, alternanza scuola-lavoro. Al via la riforma degli istituti tecnici e professionali.

Il Consiglio dei ministri ha approvato il 27 maggio, in prima lettura, i regolamenti destinati a riformare i due percorsi dell'istruzione superiore.

Tra le novità introdotte dall'anno scolastico 2010/2011 si segnalano la riduzione del numero di indirizzi e delle ore settimanali.

Il provvedimento vuole rafforzare il ruolo delle materie tecnico-scientifiche negli istituti tecnici affinché venga garantito il collegamento e lo sbocco nel mondo del lavoro.



Marzo 2009: retribuzioni + 3,5%

11

L' ISTAT ha comunicato che le retribuzioni contrattuali orarie a marzo 2009 hanno registrato un aumento dello 0,1% congiunturale e del 3,5% tendenziale, con un indice a 110,9. A fine marzo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in vigore per la parte economica riguardavano l'81,8% degli occupati dipendenti, corrispondente a una quota del 79,6% del monte retributivo osservato. L'aumento del primo trimestre è del 3,7% tendenziale.

L'Inps "anticipa" gli ammortizzatori in deroga

CON propria circolare n.75, l'INPS comunica le novità introdotte, in via sperimentale per il biennio 2009-2010, dall'articolo 7-ter, comma 3 della Legge 33/2009. In particolare "il pagamento anticipato che l'Inps può effettuare prima del provvedimento di autorizzazione, previa presentazione on line della domanda da parte del datore di lavoro all'Istituto" e "l'invio telematico da parte delle Regioni dei provvedimenti di autorizzazione".

Suddetta circolare riguarda gli ammortizzatori sociali in deroga finanziati con l'intesa del 12 febbraio tra Governo e Regioni che, nel biennio 2009-2010, prevede l'assegnazione di 5,35 miliardi di risorse nazionali e 2,65 miliardi messe in campo dai Governatori, utilizzando i programmi del Fondo sociale europeo.

Ne beneficiano tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione.

Per avervi diritto, i lavoratori devono possedere un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 90 giorni (cassa integrazione) o di 12 mesi (mobilità).

I beneficiari dovranno sottoscrivere un modulo, che le aziende invieranno all'Istituto, impegnandosi all'immediata disponibilità a partecipare a progetti di riqualificazione o ad accettare un'offerta lavorativa congrua.

In caso di sospensione dell'attività lavorativa, i lavoratori potranno fruire dell'integrazione salariale anche in assenza dell'intervento integrativo degli enti bilaterali.

Il lavoratore che beneficia di integrazioni salariali a seguito della sospensione dell'attività lavorativa, peraltro, potrà svolgere prestazioni accessorie entro il limite di 3mila euro l'anno.

Nell'ambito delle sue funzioni istituzionali di unione sindacale l'UNSIC interpreta e tutela le esigenze dei propri iscritti attraverso la progettazione e la realizzazione 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.



JUS JURIS

*Le recenti pronunce della Corte di Cassazione
in materia di lavoro*



comunicazione delle eccedenze nei licenziamenti collettivi

(Cass., sent. n. 2610/2009)

il datore di lavoro, in caso di licenziamenti collettivi, non è tenuto a comunicare ai sindacati sia i motivi dell'eccedenza che gli esuberi facendo riferimento ad ogni settore. La Suprema Corte ha ritenuto corretto il comportamento dell'imprenditore che a fronte di un ridimensionamento complessivo, ha indicato il numero dei lavoratori coinvolti suddivisi tra i diversi profili professionali.

Contributi anche senza prestazione (Cass., sent. 68 del 7.01.2009)

il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali sulla somma corrisposta al lavoratore, anche nel caso di mancate prestazioni lavorative per licenziamento illegittimo e fino al momento della reintegrazione del lavoratore oppure della transazione che pone termine al rapporto.

clausole elastiche e Part-time

(Cass., sent. n. 1721 del 23.01.2009)

le clausole elastiche, che consentono al datore di lavoro di richiedere a comando la prestazione lavorativa dedotta in un contratto part-time, sono illegittime se le parti concordano per un orario giornaliero inferiore a quello ordinario, di tale orario deve essere determinata la collocazione nell'arco della giornata; se l'attività debba svolgersi solo in alcuni giorni della settimana o del mese, anche la distribuzione di tali giornate lavorative va previamente stabilita.



retribuzione datore non iscritto ad organizzazione sindacale

(Cass. Sent. n. 2532 del 30.01.2009)

Nel caso in cui il datore di lavoro non aderisca ad una delle organizzazioni sindacali firmatarie, il giudice di merito, ai fini della determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. può assumere a parametro il contratto collettivo di settore, che rappresenta il più adeguato strumento per determinare il contenuto del diritto alla retribuzione; in tal caso il giudice di merito non può far riferimento a tutti gli elementi e istituti retributivi che concorrono a formare il complessivo trattamento economico, ma deve prendere in considerazione solo quelli che costituiscono il c.d. minimo costituzionale o contrattuale, dal quale sono escluse le voci tipicamente contrattuali, quali i compensi aggiuntivi, gli scatti di anzianità e le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima; ove il giudice del merito intenda discostarsi dalle indicazioni del contratto collettivo, ha l'onere di fornire opportuna motivazione, mentre costituisce specifico onere del datore di lavoro quello di indicare gli elementi dai quali risulti la inadeguatezza, in eccesso, delle retribuzioni contrattualmente previste in considerazione di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore.

Lavoro straordinario e prova giudiziale

*(Cass., sent. n. 3194 del
9.02.2009)*

è onere del lavoratore, che pretenda un compenso per lavoro straordinario, provare in giudizio la prestazione e la quantità del lavoro effettivamente svolto.

Rimproveri "accesi" e reiterati davanti ai colleghi? Mobbing

(Cass., sent. n.6907 del 20.03.2009)

I continui rimproveri da parte dei superiori effettuati adottando "toni pesanti" e in presenza dei colleghi di lavoro possono far scattare una condanna per mobbing.

Prescrizione organo di vigilanza ed omessa comunicazione di adempimento

(Cass. sent n. 12483 del 20 marzo 2009)

in presenza di una prescrizione ex art. 20 del D.L.vo n. 758/1994, l'organo di vigilanza è tenuto a verificare, entro e non oltre 60 giorni dalla scadenza, se la violazione sia stata eliminata, senza che spetti al contravventore comunicare l'avvenuto adempimento della prescrizione, e senza che alla mancanza di tale comunicazione consegua la perdita del diritto ad ottenere l'estinzione del reato in via amministrativa, né tale onere di comunicazione può costituire l'oggetto di una delle prescrizioni che l'organo di vigilanza è legittimato ad impartire.

INPS:

Istruzioni operative per la regolarizzazione dei contributi dovuti per il finanziamento delle indennità di malattia e maternità e per la disoccupazione

L'INPS con messaggio n.5730 del 10.03.2009 ha fornito le modalità operative per il versamento delle contribuzioni per le indennità economiche di malattia e maternità e per la disoccupazione, dovute - dal 1° gennaio 2009 - per i lavoratori dipendenti delle aziende destinatarie delle disposizioni di cui all'art. 20, c. 2, 4, 5 e 6 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 in oggetto.

1. Aziende destinatarie degli obblighi contributivi per le indennità economiche di malattia e maternità (art. 20, c. 2 L. 133/2008)

Con circolare n. 114 del 30 dicembre 2008 e con successivo messaggio n. 3352 del 10 febbraio 2009, sono stati illustrati i contenuti della disposizione legislativa e sono state fornite le istruzioni ai fini del riconoscimento delle indennità economiche di malattia e maternità e di quelle ex lege n. 104/92 in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese destinatarie della norma. Con la stessa circolare è stato precisato, al punto 2, che destinatarie delle disposizioni ex art. 20, c. 2 della legge n. 133/2008 sono le imprese partecipate, in tutto o in parte, dallo Stato e dagli Enti Pubblici nonché le imprese degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e successive modificazioni e integrazioni, che sono state interessate da processi di privatizzazione e che hanno continuato ad essere assoggettate ad un regime previdenziale di tipo pubblicistico. A maggior chiarimento, con il citato messaggio del 10 febbraio, sono state elencate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le aziende tenute al versamento delle contribuzioni in questione. Le contribuzioni sono dovute per tutti i lavoratori, secondo la qualifica rivestita e il settore di appartenenza dell'impresa, ancorché assunti anteriormente alla privatizzazione e indipendentemente dall'Ente previdenziale al quale viene versata la contribuzione pensionistica. Con il presente messaggio si forniscono le modalità operative per il versamento della relativa contribuzione. A partire dal periodo di paga "maggio 2009", le aziende in questione, ancorché contraddistinte dai codici 8G e/o 8H, 8S, 8Y e le aziende inquadrate nel settore "Enti" - 2.01.01 e 2.01.02 con c.a. 0V, dovranno incrementare l'aliquota complessivamente dovuta della percentuale contributiva della malattia e maternità nella misura prevista dalla vigente normativa. Per i mesi pregressi, da gennaio ad aprile 2009, il versamento di detta contribuzione potrà essere effettuato, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla emanazione del presente messaggio, ai sensi della delibera n.5 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto del 26/03/1993, approvata con D.M. 7/10/1993.

Per la regolarizzazione devono essere utilizzati i seguenti codici importo da riportare nel quadro B/C del mod. DM10:

- **M237** codice di nuova istituzione avente il significato di "versamento contributo malattia";
- **M232** codice già esistente avente il significato di "versamento contributo maternità".

In corrispondenza di detti codici dovrà essere compilato solo il campo "somme a debito del datore di lavoro".

Al fine del versamento delle contribuzioni in argomento, i datori di lavoro non in possesso di posizione assicurativa o con posizione sospesa al 31/12/2008, dovranno chiedere - alla sede Inps di competenza - l'apertura o la riattivazione della posizione. Ovviamente, le aziende che hanno adempiuto correttamente all'obbligo del versamento della contribuzione MAL/MAT a far tempo dal gennaio 2009, non dovranno effettuare alcuna regolarizzazione. Poiché nei confronti di dette aziende, la procedura di controllo delle denunce DM10, per il periodo da gennaio ad aprile 2009, non richiede obbligatoriamente detta contribuzione con conseguente emissione di rettifiche a credito azienda (rettifiche passive), si richiama l'attenzione delle aziende medesime a non tener conto di tali rettifiche in quanto le stesse saranno oggetto di sistemazione a cura delle Sedi Inps.

1.1. Prestazioni a conguaglio

Le eventuali prestazioni spettanti ai lavoratori da gennaio 2009 alla data di regolarizzazione, non conguagliate, saranno sommate a quelle correnti.

In particolare:

- al rigo "52" per le indennità di malattia;
- **Mo53** per le indennità di maternità per la quota a carico dello Stato, fissata per l'anno 2009 in € 1.902,90;
- rigo 53 per la quota di indennità di maternità eccedente quella a carico dello Stato.

Per quanto riguarda tutte le altre prestazioni spettanti, si rimanda al manuale di compilazione del DM10, allegato alla circolare n. 15/2006.



2. Aziende destinatarie degli obblighi contributivi per la disoccupazione involontaria (art. 20, c. 4, 5 e 6 L. 133/2008)

A scioglimento della riserva contenuta nel punto 3 della circolare n.18 del 12 febbraio 2009, si forniscono le modalità operative per il versamento della contribuzione contro la disoccupazione dovuta - dal 1° gennaio 2009 - per i lavoratori dipendenti dalle aziende pubbliche, da quelle esercenti pubblici servizi nonché da quelle private, ancorché agli stessi sia garantita la stabilità d'impiego. Le contribuzioni sono dovute per tutti i lavoratori, con esclusione di quelli riportati ai punti 2.4 e 2.5., indipendentemente dall'Ente previdenziale al quale viene versata la contribuzione pensionistica. A partire dal periodo di paga "maggio 2009", le aziende in questione, ancorché contraddistinte dai codici 1B, 1E e 1F e le aziende inquadrare nel settore "Enti" - 2.01.01 e 2.01.02 con c.a. 0V, ancorché contraddistinte dai codici 6B, 6C e 6D, dovranno incrementare l'aliquota complessivamente dovuta della percentuale contributiva della DS nella misura prevista dalla vigente normativa. Per i mesi pregressi, da gennaio ad aprile 2009, il versamento di detta contribuzione potrà essere effettuato, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla emanazione del presente messaggio, ai sensi della delibera n.5 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto del 26/03/1993, approvata con D.M. 7/10/1993. Dal periodo di paga "maggio 2009" non saranno più accettati i seguenti codici tipo contribuzione:

- **10** lavoratori non soggetti alla contribuzione DS;
- **34** lavoratori non soci delle ex compagnie e gruppi portuali trasformati in cooperative non soggetti alla DS;
- **36** lavoratori dipendenti, non soci né avventizi, delle ex compagnie e gruppi portuali trasformati in cooperative non soggetti alla DS e Cuaf.

Le aziende pubbliche - non rientranti nel D.lgs n. 165/2001 - inquadrare nel settore "Enti" con c.s.c. **2.01.01 e 2.01.02** e c.a. **0V**, da maggio 2009, per il versamento della contribuzione DS, dovranno utilizzare il codice tipo contribuzione:

- **61** per il versamento della contribuzione IVS e DS;
- **63** per il versamento della contribuzione DS e IVS ridotta dello 0,14% ex TBC;
- **64** per il versamento della contribuzione TFR e DS.

Al fine del versamento della contribuzione "DS", le aziende che al 31/12/2008 non avevano obblighi contributivi nei confronti dell'Istituto con il sistema DM, dovranno richiedere l'apertura o la riattivazione di una posizione assicurativa con data di inizio o ripresa attività 01/2009. I datori di lavoro interessati dalla nuova disciplina in materia di disoccupazione, potranno aderire ai Fondi interprofessionali con una delle denunce contributive aventi periodo di paga fino a 04/2009, da trasmettere entro e non oltre il termine di scadenza del 31 maggio 2009. Per la regolarizzazione della contribuzione dovuta da gennaio 2009, sono stati istituiti i seguenti nuovi codici importo del quadro B/C del DM10:

- **M215** avente il significato di "versamento contributo DS";
- **M220** avente il significato di "versamento contributo 0,30% (fondo di rotazione/interprofessionale) per la generalità dei lavoratori;
- **M221** avente il significato di "versamento contributo 0,30% (fondo rotazione/interprofessionale) personale con qualifica di dirigente.

In corrispondenza di detti codici dovrà essere compilato solo il campo "somme a debito del datore di lavoro". Ovviamente, le aziende che hanno adempiuto correttamente all'obbligo del versamento della contribuzione DS a far tempo dal gennaio 2009, non dovranno effettuare alcuna regolarizzazione. Poiché nei confronti di dette aziende, la procedura di controllo delle denunce DM10, per il periodo da gennaio ad aprile 2009, non richiede obbligatoriamente detta contribuzione con conseguente emissione di rettifiche a credito azienda (rettifiche passive), si richiama l'attenzione delle aziende medesime a non tener conto di tali rettifiche, in quanto le stesse saranno oggetto di sistemazione a cura delle Sedi Inps.

Infortuni sul lavoro degli stranieri: nel 2007 11mila in più

E' allarmante il dato che vede nel nostro Paese aumentare il numero degli infortuni sul lavoro tra i lavoratori non italiani.

Nel 2007 sono state oltre 140mila le denunce, di cui 178 relative a incidenti mortali.

In totale la quota di infortuni degli immigrati ha superato ormai il 15% del totale, con un aumento, solo nell'ultimo anno, di oltre 11 mila casi rispetto al 2006.

Ovviamente questo aumento degli infortuni va anche ricollegato all'incremento di presenze dei lavoratori stranieri sul luogo della prestazione e, più in generale, in Italia.

Il dato degli incidenti è comunque in controtendenza rispetto all'andamento generale, per il quale si riconferma, invece, il trend decrescente osservato negli ultimi anni.

Quindi, la riduzione annua complessiva degli infortuni dell'1,7% per il 2007, è il risultato della contrazione delle denunce degli infortuni a lavoratori italiani e dell'aumento di quelle degli stranieri.



LA Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali con risposta ad istanza di Interpello n.39 del 1-5.05.2009, Prot. 25/I/0007177 ha affrontato la fattispecie dell'obbligo di proroga del rapporto di lavoro con lavoratrici a progetto e categorie assimilate in caso di maternità.

L'istante Università degli Studi di Padova ha avanzato l'istanza di interpello per avere chiarimenti in merito alla sospensione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per maternità, paternità, adozione o affidamento ed il connesso diritto alla proroga del rapporto.

In particolare se per l'Ateneo sussista o meno una obbligatorietà di proroga – prevista in 180 gg. dal D.M. 12 luglio 2007 – anche nella ipotesi in cui venga meno l'utilità della prestazione resa dal collaboratore. L'Università evidenzia infatti che la previsione di una facoltà di proroga del contratto, anziché di un obbligo in tal senso, *“risponde alla considerazione che il tipo di contratto in esame è per sua natura finalizzato a rispondere ad un'esigenza dell'Ateneo circoscritta nel tempo e pertanto può essere soddisfatta dal collaboratore solo se la prestazione viene resa entro un determinato termine”* e, prosegue l'Ateneo, detto termine costituisce un elemento imprescindibile per il conferimento dell'incarico: una prestazione resa oltre tali limiti temporali potrebbe non rispondere più ad un interesse, anche giuridicamente rilevante, del committente che però sarebbe tenuto ad erogare un corrispettivo per una prestazione non più utile, come nel caso di un'attività di docenza conferita per un determinato anno accademico oppure di un'attività di ricerca avviata per realizzare un progetto che trova non solo nell'oggetto specifico, ma anche nella durata la sua ragion d'essere.

La Direzione ha riscontrato che sebbene il D.Lgs. n. 276/2003, in cui è contenuta la disciplina del c.d. lavoro a progetto, *“non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale”* – rispetto al quale si applicano le limitazioni di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, da ultimo modificato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) – va sottolineato che la Funzione Pubblica, già con circ. n. 4/2004, aveva inteso evidenziare lo stretto collegamento che le collaborazioni coordinate e continuative devono comunque avere con il raggiungimento di specifici obiettivi, anche a livello *“programmatorio”*.

La predetta circolare evidenzia infatti che *“le pubbliche amministrazioni sono profondamente orientate da logiche programmatiche, finalizzate al controllo delle attività ed alla valutazione dei risultati, pertanto l'utilizzo delle collaborazioni esterne dovrebbe già naturalmente inserirsi nell'ambito di attività oggetto dell'indirizzo politico-amministrativo che trovano logica attuazione attraverso la definizione di obiettivi strategici ed obiettivi operativi. Pertanto, anche alla luce dei principi contenuti nel decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, in materia di controllo, la motivazione che sottende l'attivazione della collaborazione dovrebbe far riferimento a programmi, progetti o fasi di essi”*.

Tale considerazione porta a sostenere che, laddove venga meno il progetto o programma sotteso al rapporto di collaborazione instaurato – oggettivamente individuabile sulla base del contratto – il rapporto stesso possa ritenersi esaurito ferme restando, evidentemente, le tutele previste in capo al lavoratore dal citato D.M. 12 luglio 2007.

Va infatti evidenziato che se in taluni casi la sospensione del rapporto per gravidanza potrebbe essere ininfluente e, quindi, non in grado di compromettere il risultato collegato al progetto o al programma in altri, invece, potrebbe effettivamente far venir meno la finalità stessa del rapporto intercorrente tra le parti, non rendendo possibile il raggiungimento dello scopo prefissato.

Analoghe considerazioni sono peraltro contenute nella più recente circolare n. 2/2008 della Funzione pubblica, laddove si precisa che la collaborazione *“non può ritenersi prorogabile se non limitatamente al completamento di un'attività avviata, in quanto la sua durata è predeterminata in relazione allo specifico aspetto o fase dell'attività”*.

Del resto, il profilo della utilità della proroga, come evidenziato dalla stessa circolare, incide inevitabilmente anche sul versante delle connesse responsabilità del dirigente, tenuto conto della giurisprudenza della Corte dei Conti che ha escluso la colpa lieve nel valutare l'attribuzione di incarichi in assenza dei presupposti di legge.

In conclusione, in considerazione di quanto sopra argomentato, se l'assenza per gravidanza incide negativamente nella realizzazione del progetto di lavoro, può considerarsi in linea con la *ratio* del contratto e con il principio di corrispettività dello stesso non corrispondere in tutto o in parte il compenso concordato ferme restando, come già evidenziato, le tutele di carattere indennitario previste dal D.M. del 2007.

LA

Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 37 del 15 maggio 2009, Prot. 25/I/0007175, alla Associazione Nazionale Esercenti Spettacoli Viaggianti e Parchi ha precisato importanti peculiarità circa

la portata della "occasionalità" del lavoro accessorio nel settore del turismo.

Specificamente l'istante Associazione segnalava *"situazioni in cui al termine occasionale si vuole dare un significato preclusivo rispetto a figure professionali quali, ad esempio, l'assistente bagnanti o la collaborazione nella ristorazione o somministrazione nel corso della stagione estiva"*.

La Direzione ha ricordato che la disciplina in materia di lavoro accessorio è contenuta negli artt. 70 e ss. del D.Lgs. n.276/2003 secondo il quale, stanti le modifiche da ultimo introdotte in sede di conversione del D.L. n. 5/2009 da parte della L. n. 33/2009, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito, fra l'altro:

- *"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"*;

- *"di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati"*.

Con il medesimo provvedimento, è stato altresì previsto in via sperimentale per il 2009 l'utilizzo del lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, *"da percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito"*, compatibilmente con quanto già stabilito dall'art. 19, comma 10, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009).

In linea generale però, per quanto concerne l'occasionalità delle prestazioni, è lo stesso Legislatore, all'art. 70, comma 2, a stabilire che *"le attività lavorative (...), anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare"*.

Ciò premesso la problematica sollevata da codesta Associazione può trovare risposta già nel testo del D.Lgs. n. 276/2003 laddove è consentito anche ai giovani o ai pensionati ovvero ai *"percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito"*, secondo le specifiche limitazioni, lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio in qualsiasi settore, ivi compreso quello del turismo, in quanto tali prestazioni possano considerarsi occasionali nei termini appena chiariti dalla stesso Legislatore.

A ciò va tuttavia aggiunto che, nel caso specifico degli assistenti bagnanti e al di là della tipologia contrattuale utilizzata, non è possibile prescindere dalla necessaria abilitazione allo svolgimento di tale attività, così come del resto già evidenziato con risposta ad interpello prot. n. 2977 del 5 dicembre 2005 relativamente all'utilizzo, anche per tali figure, del contratto di apprendistato professionalizzante.



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.

TFR: i coefficienti primo semestre 2009

IL

coefficiente di rivalutazione del TFR per le quote accantonate dal 14 maggio al 15 giugno 2009 è pari al 0,959572%.

coefficiente di rivalutazione del TFR per le quote accantonate dal 14 aprile al 15 maggio 2009 è pari al 0,667286%.

Il coefficiente di rivalutazione del TFR per le quote accantonate dal 14 marzo al 15 aprile 2009 è pari al 0,375000%.

Il coefficiente di rivalutazione del TFR per le quote accantonate dal 15 febbraio al 14 marzo 2009 è pari al 0,250000%.

Il coefficiente di rivalutazione del TFR per le quote accantonate dal 15 gennaio al 14 febbraio 2009 è pari al 0,125000%.

Il coefficiente di rivalutazione del TFR per le quote accantonate a dicembre 2008 è pari al 3,036419%.



La riduzione dei premi artigiani

IL Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con decreto del 27 marzo 2009 ha stabilito la Riduzione dei premi artigiani, anno 2008, ai sensi dell'articolo 1, commi 780 e 781, legge n. 296/2006. (09A06022).

Dopo aver visto l'art. 1, comma 780, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che stabilisce, con riferimento alla gestione di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, la riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nel limite complessivo di un importo pari alle risorse originate da un tasso di incremento del gettito contributivo complessivo relativo alla gestione unitaria dell'Ente, accertato in sede di bilancio consuntivo per l'anno 2007, superiore al tasso di variazione nominale del prodotto interno lordo indicato per il medesimo anno nella relazione revisionale e programmatica per l'anno 2007 e, comunque, non superiore a 300 milioni di euro.

Visto altresì l'art. 1, comma 781, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che stabilisce che la riduzione dei premi di cui al comma 780 è prioritariamente riconosciuta alle imprese in regola con tutti gli obblighi previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e dalle specifiche normative di settore, le quali:

a) abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, concordati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di enti bilaterali, e trasmessi agli Ispettorati del lavoro;

b) non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio.

17

Viste infine la nota preliminare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 103324 del 3 settembre 2008 e la delibera del Presidente - Commissario straordinario dell'INAIL n. 88 del 18 dicembre 2008 con la quale viene stabilita, nella misura del 2%, la riduzione spettante alle imprese artigiane sull'ammontare complessivo dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dovuti a partire dall'anno 2008, che rispettino le condizioni di cui all'art. 1, comma 781, della legge 27 dicembre 2006, n. 296: ha stabilito la riduzione spettante alle imprese artigiane sull'ammontare complessivo dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti per l'anno 2008 e' stabilita in misura pari al 2%.

Detta riduzione è riconosciuta alle imprese artigiane ai sensi dell'art. 1, commi 780 e 781, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'INAIL provvederà alla verifica dell'effettiva attuazione dei piani pluriennali di prevenzione di cui all'art. 1, comma 781, lettera a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

In caso di mancata attuazione dei piani pluriennali, l'INAIL procederà, nel corso del 2010, al conguaglio negativo dei relativi importi. Le risorse generate dall'applicazione del comma 1 sono destinate ad incrementare l'ammontare disponibile per il periodo di riferimento, al fine di attribuire una maggior riduzione a quelle imprese che hanno concretamente investito nella prevenzione.



Rimborsi Irap dal 14 settembre

L'Agenzia delle Entrate anticipa che è in corso di approvazione il provvedimento che prevede il differimento dal 12 giugno 2009 al 14 settembre 2009 della data di attivazione della procedura per la presentazione delle istanze di rimborso Irap ex articolo 6, Decreto legge n. 185/2008.

Pertanto, precisa l'Agenzia, per le istanze di rimborso i cui termini di presentazione scadono nel periodo che va dal 29 novembre 2008 al 13 novembre 2009, le richieste potranno essere presentate entro il 13 novembre 2009 (ossia entro sessanta giorni dalla data di apertura del canale telematico).

Le altre domande di rimborso, per le quali i termini di presentazione scadono successivamente al 13 novembre 2009, potranno essere inviate entro l'ordinario termine dei 48 mesi previsto per i rimborsi dei versamenti diretti.

I SERVIZI UNSIC

<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>	<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>
---	---

IL Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, con propria nota prot. 6052 del 27/04/2009 ha varato il "Progetto trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva" che prevede il monitoraggio sul rispetto dei requisiti di uniformità e trasparenza che l'attività di vigilanza degli ispettori del Dicastero deve vantare.

Detto monitoraggio verrà effettuato a mezzo di interlocutori qualificati che trasmetteranno, per mezzo di moduli predisposti, segnalazioni in ordine alla correttezza sul piano tecnico e comportamentale dell'agire del personale ispettivo.

Gli interlocutori qualificati individuati dal medesimo Dicastero sono i presidenti dei Consigli provinciali degli ordini professionali di cui all'art. 1 legge 12/1979 ed i segretari provinciali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nonché i presidenti provinciali delle organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative.

Oggetto del monitoraggio saranno quelle fattispecie che, come ricordato dalla "Direttiva Sacconi" del 18 settembre 2008, incidono negativamente sulla parità di trattamento delle imprese.

In particolare, potranno essere segnalate quelle valutazioni ispettive (discrezionali) che si discostano in maniera evidente dalle puntuali indicazioni e dai chiarimenti forniti dal Ministero attraverso circolari, lettere circolari, risposte ad interpellì o pareri specifici.

Gli interlocutori qualificati potranno sottoporre al Direttore della Direzione provinciale del lavoro (DPL) e per conoscenza alla Direzione generale dell'Attività Ispettiva nonché alla competente Direzione regionale del lavoro (DRL), le situazioni ritenute non in linea con gli obblighi di uniformità dell'attività ispettiva, allegando eventuale documentazione.

A sua volta il Direttore della DPL, entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvederà a sentire il soggetto istante per approfondire i contenuti della stessa.

Il Dicastero, pur ribadendo come tale procedura rappresenti un mero monitoraggio della attività ispettiva che non sostituisce i procedimenti di ricorso o riesame nei confronti dei provvedimenti adottati né tanto meno quelli di carattere disciplinare, tuttavia sottolinea che per quanto attiene ai profili dell'uniformità d'azione, ove ne sussistano i presupposti, il Direttore dell'Ufficio potrà adottare i provvedimenti amministrativi – anche in forma di autotutela – che consentano di "eliminare gli eventuali vizi dell'atto sanzionatorio che possano derivare dall'inosservanza delle indicazioni fornite dall'Amministrazione".

Qualora la segnalazione non abbia trovato a livello territoriale accoglimento o comunque sia ritenuta insufficiente o incongrua la soluzione individuata, l'istante potrà rappresentare nuovamente tale situazione, per mezzo del corrispondente organismo nazionale dell'associazione sindacale, datoriale o dei professionisti, alla Direzione generale dell'Attività Ispettiva, motivando la richiesta di riesame della problematica, che provvederà pertanto ad esprimersi sulla questione.

Questa volta oggetto del monitoraggio saranno quelle fattispecie che non risultino in linea sia con il *Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni* del 28 novembre 2000 e più in particolare, con i profili deontologici individuati dagli articoli da 20 a 26 del *Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro*, approvato con Decreto Direttoriale 20 aprile 2006.

La procedura è identica a quella di cui sopra (segnalazione al direttore della DPL e per conoscenza a quello della DRL, convocazione dell'istante entro 30 giorni, eventuale adozione di provvedimenti di autotutela), con la variante che per conoscenza va comunicata anche ai Direttori generali delle Risorse Umane e Affari Generali, oltre che a quelli dell'Attività Ispettiva. La segnalazione può essere fatta anche omettendo le informazioni relative all'identità dello stesso personale.

Analogamente a quanto sopra, inoltre, qualora la segnalazione non abbia trovato a livello territoriale accoglimento o comunque sia ritenuta insufficiente o incongrua la soluzione individuata, l'istante potrà nuovamente rappresentare tale situazione, per mezzo del corrispondente organismo nazionale dell'associazione sindacale, datoriale o dei professionisti, alla Direzione generale delle Risorse Umane e Affari Generali e dell'Attività Ispettiva, motivando la richiesta di riesame della problematica.



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

L' Agenzia delle Entrate, con propria circolare n. 14/E del 10 aprile 2009, ha reso importanti specifiche operative inerenti le modalità di applicazione della transazione fiscale al tributo IVA, in ottemperanza al disposto ex articolo 32, comma 5, del Dl 185/2008.

Vero è che, *ab inizio*, la transazione fiscale è stata introdotta in misura circoscritta al concordato preventivo e, solo a partire dal 1° gennaio 2008, è stata estesa anche agli accordi di ristrutturazione dei debiti (articolo 182-ter del Rd n. 267/1942).

Specificamente veniva considerata come un rimedio alla crisi dell'imprenditore esteso ai rapporti obbligatori con l'Amministrazione finanziaria, tale da permettere di sottoscrivere un accordo che limita le azioni esecutive e permette il perfezionamento degli accordi stragiudiziali, con la possibilità di transigere debiti fiscali o dilazionare gli stessi.

Va da sé come prima del decreto 185/08 restava fuori dall'applicazione delle disposizioni il tributo indiretto per eccellenza e cioè, l'IVA così come è palesato dalla stessa Agenzia delle Entrate, con circolare 40/2008, nella quale aveva invitato gli uffici periferici ad escludere il tributo dalle citate transazioni.

Le recenti modifiche apportate dal decreto anticrisi all'articolo 182-ter della legge fallimentare, hanno cambiato la precedente impostazione tanto che ora la proposta di transazione fiscale può prevedere il pagamento anche dilazionato dei tributi amministrati dalle agenzie fiscali e dei relativi accessori, ad eccezione dei tributi costituenti risorse proprie dell'Unione europea, anche non iscritti a ruolo.

Con la recente circolare n. 14/E/2009, l'Agenzia delle Entrate ribadisce che, con la modifica normativa richiamata, il legislatore ha stabilito l'estensione all'Iva della transazione fiscale, limitatamente all'ipotesi di pagamento dilazionato del tributo.

Pertanto, per le imprese in crisi, soggette alla procedura concorsuale di concordato preventivo e nell'ambito delle trattative che precedono gli accordi di ristrutturazione dei debiti, è possibile presentare istanza per l'ottenimento della transazione di natura fiscale anche per l'Iva, ma solo al fine di ottenere una semplice dilazione di pagamento e non anche la riduzione dell'entità del debito.

Ciò è ammissibile nell'ambito di una procedura di concordato preventivo in corso alla data del 29 novembre 2008 (data di entrata in vigore della novità), oppure nell'ambito degli accordi di ristrutturazione del debito in corso alla stessa data, a patto, però, che il debitore presenti una nuova proposta di transazione fiscale, anche mediante integrazione della domanda pre-

Dato rilevante se confrontato i dati dell'ultimo trimestre del 2008 quando si sono registrati 552.869 pagamenti per un totale di circa 142 milioni di euro di contributi versati.

Di certo modalità più semplici e dirette di effettuazione dell'adempimento quali i bollettini a domicilio e la diversificazione del pagamento (all'ufficio postale, in banca, nelle tabaccherie convenzionate Lotomatica e con la procedura online), hanno portato al conseguimento di risultati tanto prestigiosi.

Lavoro domestico: un'ondata di Regolarizzazioni

SONO circa 90 mila i rapporti di

lavoro domestico regolarizzati nei primi tre mesi del 2009.

Infatti sono stati incassati dall'INPS ben 24 milioni di contributi aggiuntivi per, in proiezione, un incremento di contributi obbligatori di quasi 100 milioni di euro entro la fine dell'anno

La semplificazione delle modalità di versamento per i lavoratori domestici



ha portato i datori, nel solo periodo gennaio-marzo, ad eseguire oltre 641 mila pagamenti per un incasso complessivo di quasi 166 milioni di euro.

Il Centro Agricolo Autorizzato— CAA UNSIC

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

SERVIZI UNSIC Agenzia di colloca- mento privato — In- termediazione 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.

Semplificazione: le imprese risparmieranno 200 milioni di euro/anno

Dal pensionamento del Libro Soci le imprese obbligate alla sua tenuta (circa 800 mila tra srl e società consortili a responsabilità limitata) hanno risparmiato ben 200 milioni di euro all'anno in costi di gestione complessiva della sua tenuta e degli adempimenti connessi grazie alle norme di semplificazione introdotte con l'art. 16 del Decreto Legge n. 185 del 2008 che, tra l'altro, ha abolito sia l'obbligo di tenuta del Libro Soci, sia l'invio dell'elenco soci alle Camere di Commercio ogniquale volta il Libro veniva modificato. In verità, i risparmi complessivamente ricavabili dalla piena attuazione del contenuto del DL (tra quelli già acquisiti e quelli potenziali), ammonterebbero a oltre 11,6 miliardi di euro, di cui 11,2 a vantaggio di imprese e intermediari e circa 400 milioni a vantaggio della Pubblica Amministrazione.

Variazione tasso di differimento e dilazione contributi previdenziali e assistenziali.

L'INPS, con la circolare n. 40 del 12 marzo 2009, ricorda come il tasso ufficiale di riferimento è, ora, del 1,50%. Da ciò ne consegue che gli interessi di dilazione applicabili alle rateizzazioni concesse, a partire dal 11 marzo 2009, è del 7,50% (Tir maggiorato di sei punti, secondo la previsione dell'art. 3, comma 4, della legge n. 402/1996). La diminuzione - applicata a partire dalla contribuzione relativa al mese di marzo 2009 - al 7,50% riguarda anche i casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi.

Un milione di disoccupati in più nel triennio 2008-2010

Oltre un milione di disoccupati in più in tre anni, dal 2008 al 2010, queste le stime a seguito della crisi economica in atto. Secondo lo studio, i disoccupati passeranno da 1.506.000 del 2007 a 2.547.000 nel 2010. Pertanto i disoccupati si attesteranno ad oltre un milione di unità in più rispetto al 2007 e ad oltre 690 mila in più rispetto al 2008 anno in cui i disoccupati si sono attestati a 1.854.000. Il tasso di disoccupazione, si attesterà al 9% nel 2009 e potrebbe superare il 10% nel 2010, esattamente il 10,1%.

operativo il sistema straordinario degli ammortizzatori sociali

Il Ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ha annunciato l'operatività delle risorse straordinarie, pari a 8 mld, messe a disposizione per il biennio 2009-2010, dal governo e dalle regioni, per permettere alle aziende e ai lavoratori di superare la crisi economica ed occupazionale che ha investito anche l'Italia. Per ora sono già stati concessi alle regioni 826 mln di euro. Le aziende italiane hanno a disposizione la possibilità di continuare la cassa integrazione ordinaria, in tempi di crisi per altri 12 mesi. Ed è stata semplificata anche la causale per accedere allo strumento ora individuata anche nella crisi della domanda globale. Per questo non ci sarà bisogno di presentare alcun piano per accedere alla cassa integrazione. Già nove regioni hanno sottoscritto l'accordo per utilizzare le ulteriori risorse disponibili.

La cifra, composta da circa 5,35 miliardi provenienti da fondi nazionali e da 2,65 miliardi dalla quota del Fse in capo alle regioni, non sarà ripartita subito, ma ci sono già le prime dotazioni all'INPS e, considerando anche le anticipazioni effettuate dalle Regioni, non si verificherà alcuna soluzione di continuità nell'erogazione delle indennità.

liquidazione del TFR nell'ipotesi di decesso dell'avente diritto

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 36/E del 6 febbraio 2009, ha risposto ad un interpello concernente la liquidazione delle indennità di fine servizio o di fine rapporto, nell'ipotesi di decesso dell'avente diritto stabilendo che l'Istituto previdenziale, prima di liquidare, in favore degli eredi, l'indennità spettante al lavoratore deceduto dopo il collocamento a riposo, debba acquisire - in ottemperanza agli obblighi di cui all'articolo 48 del TUS - il certificato di avvenuta presentazione della denuncia di successione oppure la dichiarazione da parte dell'interessato che non sussiste l'obbligo di ottemperare a tale adempimento.

Fondo di sostegno alle famiglie delle vittime di infortuni sul lavoro

E' stato pubblicato sulla G.U. n. 25 del 31 Gennaio 2009, il Decreto Ministeriale 19 Novembre 2008 del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con il quale determina le tipologie di benefici, di requisiti e di modalità per l'accesso al Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro.

LA

Direzione Generale dell'attività Ispettiva del Ministero del lavoro della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad Istanza di Interpello n. 29 del 20 marzo 2009, Prot. 25/I/0003916, ha reso importanti specifiche circa le peculiarità inerenti la disciplina del riposo settimanale.

Infatti l'istante Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi chiedeva lumi in ordine alla possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di derogare alla fruizione del riposo settimanale.

In particolare, se ed in quali limiti la periodicità del riposo settimanale, prevista dall'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, possa essere disciplinata diversamente dal CCNL ENAV (unico operatore nazionale nel settore del controllo del traffico aereo), in base alle previsioni di cui all'art. 9, comma 2, lett. d).

La regola del riposo settimanale può essere derogata, mediante accordi collettivi o individuali, in caso di sussistenza di interessi apprezzabili della produzione e garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di 6 giorni di lavoro e di riposo con riferimento ad un arco temporale complessivo di quattordici giorni

La Direzione ha premesso che, in forza di quanto recentemente stabilito dal D.L. n. 112/2008, come convertito dalla L. n. 133/2008, il riposo settimanale consecutivo è "calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni".

La previsione normativa, che modifica il dettato dello stesso articolo 9, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, introduce dunque una maggiore flessibilità di impiego della manodopera, rispondendo almeno in parte alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori senza che, sul punto, sia

necessario alcun intervento della contrattazione collettiva; modifica coerente non solo con le direttive europee di riferimento (93/104/CE e 2000/34/CE), ma anche con la giurisprudenza della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione – ricordate anche nella recente prassi ministeriale – che ha precisato come la regola del riposo settimanale possa essere derogata, mediante accordi collettivi o individuali, in caso di sussistenza di interessi apprezzabili della produzione e garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di 6 giorni di lavoro e di riposo con riferimento ad un arco temporale complessivo, in modo da non snaturare o eludere la periodicità tipica della pausa, arco temporale che la novella apportata al D.Lgs. n. 66/2003 ha fissato, appunto, in quattordici giorni.

Il D.L. n. 112/2008, come convertito dalla L. n. 133/2008, non ha invece inciso sui principi di consecutività delle ventiquattro ore di riposo e di cumulo con il riposo giornaliero sanciti dal primo comma dell'art. 9 D.Lgs. n. 66/2003 e che possono essere derogati solo nei casi indicati dal secondo comma del medesimo articolo.

In particolare, con specifico riferimento all'interpello in esame, detti principi possono essere derogati da parte dei contratti collettivi 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.

Per quanto attiene la formulazione dell'art. 9, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 nella parte in cui prevede la trasmissione degli accordi collettivi di cui al comma 2, lett. d) al Ministero interpellato non viene a configurarsi alcun ruolo di controllo da parte dell'Amministrazione, in quanto un siffatto potere in ordine ai contenuti del CCNL non sarebbe in linea con i principi ordinamentali, soprattutto di carattere costituzionale, in tema di autonomia della contrattazione collettiva.

Essendo escluso ogni potere di valutazione da parte del soggetto pubblico in merito ai contratti depositati, il meccanismo di cui al quinto comma dell'articolo 9 assolve unicamente la funzione, in chiave meramente ricognitiva, di un tempestivo aggiornamento del Decreto stesso, che prescinde quindi da un necessario ed esplicito atto amministrativo, avente efficacia costitutiva, volto ad operare tale integrazione.

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



INAIL: autoliquidazione 2008/2009. Riduzioni per artigianato, autotrasporto e zone svantaggiate

22

LA

Direzione Centrale Rischi - Ufficio Entrate dell'INAIL con nota Prot. n. 5489 del 29 aprile 2009 recante all'oggetto: *Autoliquidazione 2008/2009. Riduzioni contributive per imprese artigiane, imprese artigiane del settore dell'autotrasporto merci e imprese ubicate in zone svantaggiate. Conteggio delle rate ai sensi della legge 449/1997*, ha fornito le istruzioni per il calcolo del premio dovuto per l'Autoliquidazione 2008/2009 e per il conteggio delle rate in scadenza al 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre ai sensi della legge n. 449/1997.

Riduzione dei premi dovuti dalle aziende artigiane per l'anno 2008

La riduzione è stata disposta, con effetto dal 1° gennaio 2008, dall'articolo 1, comma 780, della legge n. 296/2006¹ a favore delle imprese della gestione "Artigianato" delle vigenti Tariffe dei premi, in presenza delle condizioni specificate al successivo comma 781.

La stessa norma ha demandato ad un decreto interministeriale, da adottarsi su delibera dell'INAIL, la fissazione della riduzione stessa.

In attuazione della legge, a seguito della delibera n. 88 del 18 dicembre 2008 del Presidente - Commissario Straordinario dell'Istituto, il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha firmato il decreto 27 marzo 2009, in corso di emanazione. Il provvedimento stabilisce che la riduzione spettante alle imprese artigiane sull'ammontare complessivo dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti per l'anno 2008 è stabilita nella misura del 2%.

Il decreto dispone altresì che l'INAIL deve provvedere alla verifica dell'effettiva attuazione dei piani pluriennali di prevenzione di cui all'articolo 1, comma 781, lettera a) della legge n. 296/2006 e che in caso di mancata attuazione dei piani pluriennali, l'Istituto deve provvedere nel corso del 2010, al conguaglio negativo dei relativi importi. Le risorse generate dall'applicazione di quanto sopra sono destinate ad incrementare l'ammontare disponibile per il periodo di riferimento, al fine di attribuire una maggior riduzione a quelle imprese che hanno concretamente investito nella prevenzione. Tenuto conto che la riduzione ha effetto sul premio dovuto per l'Autoliquidazione 2008/2009, in vista dell'imminente pubblicazione del decreto 27 marzo 2009, si è provveduto ad applicare, d'ufficio e con riserva di verificare l'effettiva attuazione dei piani pluriennali di prevenzione da parte dei beneficiari, la riduzione del 2% dei premi assicurativi dovuti dalle imprese artigiane per l'anno 2008 e ad effettuare il riconteggio del premio dovuto.



La riduzione è stata applicata:

- alla sola regolazione 2008;
- al premio speciale unitario dei componenti del nucleo artigiano (titolari, soci, collaboratori familiari, associati in partecipazione) e al premio ordinario per i dipendenti e assimilati;
- alle imprese inquadrare nella gestione artigianato;
- che hanno maturato il biennio di attività 2006/2007;
- che nel biennio 2006/2007 non hanno registrato infortuni.

Gli utenti possono verificare se l'Istituto ha applicato la riduzione e visualizzare l'ammontare del premio dovuto riconteggiato in www.inail.it - Punto cliente, all'interno della situazione contabile, come illustrato nell'allegato 1 alla presente, nonché rivolgendosi alla Sede più vicina.

Le Sedi possono verificare in GRA l'applicazione della riduzione con le consuete modalità, infatti, se applicata, sarà presente il codice di agevolazione 126 nelle singole PAT.

Si ricorda che con nota prot. 866 del 25.1.2008, in occasione dell'Autoliquidazione 2007/2008, era stato precisato che la riduzione in discorso non era applicabile alla rata anticipata 2008, in assenza delle disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 780, della legge n. 296/2006.

Per quanto riguarda modalità e termini con cui l'Istituto verificherà l'effettiva attuazione dei piani pluriennali di prevenzione, si fa riserva di successive comunicazioni.

Riduzione dei premi dovuti dalle aziende artigiane del settore dell'autotrasporto di merci per l'anno 2009

L'articolo 29, comma 1-bis, della legge n. 14/2009 ha previsto, come noto, la riduzione dei tassi di premio INAIL per le imprese con dipendenti del settore dell'autotrasporto, a decorrere dall'anno 2009, disponendo altresì, per il solo anno 2009, una ulteriore riduzione dei tassi di premio nel limite massimo di 80 milioni di euro.



Con decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 30 marzo 2009, a seguito della delibera n. 48 del 4 marzo 2009 del Presidente - Commissario straordinario dell'Istituto, è stata quindi approvata la riduzione dei tassi medi di tariffa per le imprese di autotrasporto in conto terzi, classificate alle voci 9121 e 9123 e sono stati rielaborati i nuovi tassi applicabili per la rata 2009, comunicati alle imprese interessate tramite l'invio del modello 20 SM.

L'articolo 7-sexies, comma 5, della legge n. 33/2009 ha ora modificato la norma in discorso, elevando il limite massimo a 91 milioni di euro, dei quali 11 milioni destinati alle imprese artigiane nel settore dell'autotrasporto di merci. La stessa norma, al comma 2, ha disposto, per tutte le imprese del settore dell'autotrasporto, il differimento al 16 maggio del termine del 16 febbraio 2009 per il versamento dei premi, già fissato originariamente al 16 aprile.

In attuazione di tali disposizioni, il Presidente - Commissario straordinario dell'Istituto con delibera n. 78 del 22 aprile 2009, ha approvato per il 2009 la riduzione dell'importo dei premi del 14,01%, a favore delle imprese artigiane del settore dell'autotrasporto merci in conto terzi tenute al pagamento dei premi speciali unitari per le voci 9123 (classe di rischio 5°) e 9121 (classe di rischio 8°).

Anche per tale agevolazione, tenuto conto che la riduzione ha effetto sul premio dovuto per l'Autoliquidazione 2008/2009 da pagare entro il 16 maggio p.v., in attesa del perfezionamento dell'iter del decreto ministeriale, si sta provvedendo ad applicare d'ufficio la riduzione del 14,01 % agli aventi diritto e ad effettuare il riconteggio del premio dovuto.

La riduzione si applica:

- alla sola rata 2009;
- al premio speciale unitario dei componenti del nucleo artigiano (titolari, soci, collaboratori familiari, associati in partecipazione);
- determinato in base alle voci di tariffa 9121 e 9123 e alle percentuali di incidenza presenti.

Anche per tale riduzione, non appena concluse le elaborazioni di calcolo, gli utenti potranno visualizzare l'ammontare del premio dovuto riconteggiato in www.inail.it - Punto cliente, all'interno della situazione contabile, ovvero rivolgersi alla Sede più vicina. Per un maggiore dettaglio delle modalità di calcolo.

Le Sedi possono verificare in GRA l'applicazione della riduzione, infatti, il riconteggio del premio dovuto produce una integrazione negativa registrata nella situazione contabile. Si ricorda, inoltre, che con nota prot. 3198 del 12.2.2009, nel dare informativa in merito al disegno di legge relativo all'articolo 29, comma 1-bis, è stato già precisato che il differimento del termine del 16 febbraio riguarda esclusivamente il pagamento del premio, pertanto non può essere invocato in caso di ritardo nella presentazione della dichiarazione delle retribuzioni e delle comunicazioni di riduzione delle retribuzioni presunte.

Per quanto riguarda il pagamento ai sensi della legge 449/1997, per effetto del differimento del termine al 16 maggio, che cadendo di sabato slitta al 18 maggio, le rate sono ridotte a tre, con maggiorazione degli interessi da applicare soltanto sulla seconda rata avente scadenza 16 agosto e sulla terza, avente scadenza il 16 novembre.

Si ritiene, infine, opportuno ricordare che, come già illustrato con nota prot. 9449 del 17 dicembre 2008, alla regolazione del premio 2008 si applica la riduzione fissata in via provvisoria al 14 %, prevista dall'articolo 45, comma 1, lettera b) della legge 23 dicembre 1999, n. 488 e successive modificazioni a favore delle imprese di autotrasporto in conto terzi, per i dipendenti addetti alla guida di autoveicoli.

Riduzioni contributive per l'anno 2009 in favore delle imprese ubicate in zone svantaggiate.

L'articolo 8-octies della legge n. 33/2009 ha disposto l'applicazione fino al 31 dicembre 2009 delle percentuali di riduzione contributiva già in vigore per il triennio 2006-2008, in favore delle imprese ubicate nei territori montani particolarmente svantaggiati e nelle zone agricole svantaggiate. Tali misure erano state in precedenza prorogate soltanto fino al 31 marzo 2009 dall'articolo 1-ter della legge n. 205/2008.

Pertanto, si comunica che le agevolazioni contributive in discorso, previste dall'articolo 9, commi 5, 5-bis e 5-ter della legge n. 67/1988 e successive modificazioni, si applicano alla rata di premio anticipato 2009 nelle misure di seguito indicate:

- 75% per i territori montani particolarmente svantaggiati - codice di agevolazione 5;
- 68% per le zone agricole svantaggiate - codice di agevolazione 25.

Si ricorda che i codici di agevolazioni indicati sono inseriti d'ufficio dalla sede competente all'atto della lavorazione delle denunce di esercizio o di variazione, se sussistono i requisiti per l'applicazione delle riduzioni contributive.

Anche in relazione a tali nuove misure è in corso l'applicazione d'ufficio ai premi dovuti a titolo di rata anticipata 2009, alle PAT sulle quali risultano presenti i codici di agevolazione indicati, in sostituzione delle precedenti misure comunicate con nota prot. 9660 del 22.12.08, pubblicata nel sito Internet dell'Istituto. Non appena concluse le operazioni di riconteggio, il premio 902009 sarà visualizzabile nel riquadro "Autoliquidazione 2008/2009", appositamente predisposto all'interno della situazione contabile in www.inail.it - Punto Cliente.

→ **Modalità di recupero del maggior versato al 16 febbraio 2009**

Se il premio 902009 è stato già versato in unica soluzione, ovviamente senza applicazione dello sconto, il credito può essere utilizzato in compensazione a mezzo F24 con le consuete modalità.

Se l'impresa non si era mai avvalsa del pagamento in 4 rate oppure aveva comunicato la revoca di tale modalità di pagamento, il credito è visualizzabile in www.inail.it - Punto cliente - importi a credito, fermo restando che è necessario verificarne correttezza e attualità presso la Sede Inail.

Se l'impresa si è avvalsa del pagamento in forma rateale ai sensi della legge n. 449/1997, l'importo già versato in misura superiore al dovuto deve essere utilizzato in compensazione sulla rata in scadenza al 18 maggio, che per il solo settore dell'autotrasporto non deve essere migliorata degli interessi.

L'iter da seguire è il seguente:

- applicare le riduzioni illustrate e conteggiare il premio 902009 dovuto (oppure consultare in Punto cliente il premio riconteggiato dall'INAIL);
- dividere l'importo per 4 o per 3, nel caso di impresa del settore dell'autotrasporto, si otterrà in tal modo l'importo dovuto per la singola rata;
- calcolare la differenza tra l'importo dovuto riconteggiato per la singola rata e l'importo già pagato al 16 febbraio e quantificare così il credito da utilizzare a conguaglio, che per le imprese che non esercitano l'autotrasporto è dato da quanto versato in più e per le imprese di autotrasporto coincide con quanto già pagato;
- sottrarre l'importo a credito già pagato dall'importo dovuto per la rata in scadenza al 18 maggio;
- la differenza è l'importo da pagare al 18 maggio, che per le imprese diverse da quelle del settore dell'autotrasporto deve essere migliorata degli interessi di rateazione.

E' invece errato applicare la percentuale di riduzione all'importo della rata del 18 maggio, pertanto in tali casi le imprese sono irregolari.

Contratti a termine, co.co.pro e call center 24

E' entrata in vigore, il 01.04.2009, la "misura anti-precarità" prevista dal Protocollo Welfare del 2007 (Legge n.247/2007) secondo la quale in casi di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti che abbia complessivamente superato i trentasei mesi, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

La sanzione dell'automatica trasformazione del rapporto a tempo indeterminato si realizza dopo un periodo di tolleranza di 20 giorni (la conversione scatta il ventunesimo giorno dopo i 36 mesi).

Suddetti estremi sanzionatori non ricorrono né per i contratti di inserimento, né per gli operai agricoli e per le attività stagionali.

Le norme del Protocollo prevedono che *"un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato"*.

Con la circolare n.13/2008 il Ministero del Lavoro ha specificato che *"il limite generale di durata massima in caso di reiterazione di contratti a tempo determinato richiede l'identità delle parti del rapporto di lavoro e l'equivalenza delle mansioni. Secondo i principi giurisprudenziali in materia, l'equivalenza non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza del livello di inquadramento tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività"*.

Ai fini del computo di 36 mesi, la stessa circolare del Ministero del Lavoro suggerisce di utilizzare il criterio comune del calcolo in giorni considerato che la durata media dei mesi durante l'anno è pari a 30 giorni, gli stessi potranno considerarsi l'equivalente di un mese.

Con messaggio del 30 marzo 2009, n. 7064 l'INPS ha invitato tutte le Sedi ad applicare delle linee guida stabilite dalla circolare n. 111-/2008, in materia di lavoro a progetto nei call-center e viene parimenti consigliato di procedere ad un eventuale riesame delle pratiche relative a verbali ispettivi redatti anteriormente alla data di emanazione della stessa.

I contratti già sottoposti al vaglio di una delle previste commissioni di certificazione, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione *«saranno oggetto di verifica ispettiva soltanto a seguito di richiesta di intervento del lavoratore interessato e sempreché sia fallito il preventivo tentativo di conciliazione monocratica»* ovvero *«salvo che non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro»*.





LE

Le vendite al dettaglio nel 2008 hanno segnato una contrazione dello 0,6% rispetto alla media del 2007, registrando la peggiore performance dal 1997.

Il calo registrato nel complesso del 2008 - ha comunicato ieri l'Istat - è il peggiore da quando è iniziata la serie storica, hanno precisato i tecnici dell'Istat, aggiungendo che la precedente variazione negativa in media d'anno risale al 2004, quando si era registrato un -0,4%.

Nel complesso del 2008, in particolare, le vendite della grande distribuzione hanno segnato un aumento dell'1%, mentre quelle delle imprese operanti su piccole superfici hanno subito una flessione del 2%.

Nel corso dell'anno appena concluso le vendite di prodotti alimentari sono aumentate dello 0,7%, mentre quelle di non alimentare sono diminuite dell'1,6%.

Secondo i dati Istat, tutte le forme di vendita della grande distribuzione hanno segnato nella media del 2008 aumenti nelle vendite: gli incrementi più significativi hanno riguardato gli hard discount (+1,4%) e i grandi magazzini (+1,2%).

Guardando alla dimensione delle imprese, le vendite sono diminuite del 2,2% nelle piccole imprese e dell'1,6% nelle medie, mentre sono aumentate dello 0,4% nelle grandi imprese. Dall'analisi dei prodotti non alimentari emerge che nel 2008 tutti i prodotti hanno registrato flessioni rispetto al 2007: il calo più significativo è stato registrato dagli elettrodomestici, radio, tv, registratori (-2,5%), mentre quello più contenuto spetta ai prodotti farmaceutici (-1%) e alle dotazioni per l'informatica, telecomunicazioni, telefonia e generi casalinghi durevoli e non durevoli (-1,4% per entrambi).

A livello geografico, il valore totale delle vendite al dettaglio nel 2008 è rimasto invariato nel nord-est ed è diminuito nelle altre ripartizioni, con la flessione più ampia nel Centro (-1,4%).

Decreto anticrisi e mutui prima casa

TUTTI

coloro che non sono inclusi o che intendano chiedere l'agevolazione per un immobile diverso da quello

incluso nell'elenco possono ricorrere all'autocertificazione.

Con una ulteriore circolare, il Ministero dell'Economia e delle finanze ha ribadito come non sia necessario avanzare alcuna domanda per accedere ai benefici sui mutui a tasso variabile così come previsti dal decreto anticrisi.

Le rate da corrispondere nel 2009 saranno calcolate con riferimento al maggiore tra un tasso di interesse pari al 4%, senza spread, spese varie o altro tipo di maggiorazione e il tasso contrattuale alla data di sottoscrizione del contratto e, comunque, per un ammontare non superiore a quanto previsto dalle condizioni contrattuali in essere.

Per scontare le rate, le banche utilizzeranno gli elenchi comunicati dall'Agenzia delle Entrate.

La differenza tra gli importi a carico del mutuatario e le rate da corrispondere, in base al contratto di mutuo sottoscritto, è a carico dello Stato.

A tale proposito è stato emanato il 5 marzo scorso un provvedimento a ciò dedicato.

Il contributo dello Stato a favore dei mutuatari per la riduzione dell'importo delle rate a tasso non fisso nel corso del 2009 viene corrisposto dalle banche mutuanti, senza alcun costo per il cliente, alla data di scadenza di ciascuna rata.

Le rate interessate sono tutte quelle da corrispondere nel corso del 2009.

La disposizione si applica ai mutui erogati in data anteriore al 31 ottobre 2008 per l'acquisto, la costruzione e la ristrutturazione dell'abitazione principale, ad eccezione di quelle di categoria A1, A8 e A9.

Il provvedimento si applica anche ai mutui che sono stati oggetto di rinegoziazione.



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.

svolgimento di attività diverse nella giornata o settimana

LA

Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Salute e delle Politiche Sociali con riscontro n. 27 del 20 marzo 2009, Prot. 25/I/0003914, ha affrontato le peculiarità inerenti i dipendenti di imprese di trasporto che svolgono attività differenti nell'arco della stessa



giornata o della stessa settimana – disciplina applicabile.

L'Istante Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro chiedeva lumi circa la portata delle disposizioni concernenti l'organizzazione dell'orario di lavoro dei dipendenti di imprese di trasporto di persone che svolgano attività differenti nell'arco della stessa giornata o della stessa settimana, che sembrerebbe rientrare nel campo di applicazione di differenti discipline normative. In particolare, l'interpellante chiede di sapere quale sia la disciplina relativa alla durata massima dell'orario di lavoro ed ai riposi giornalieri e periodici applicabile ai lavoratori adibiti a diverse attività lavorative, alcune delle quali rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 ed altre in quello del D.Lgs. n. 234/2007 e del regolamento CE n. 561/2006 del 15 marzo 2006.

Il D.Lgs. n. 66/2003, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro, si applica in tutti i settori di attività pubblici e privati, con le eccezioni previste dall'art. 2 del Decreto stesso, tra le quali i *“lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE”* (art. 2, comma 1). Lo stesso Decreto, all'art. 1, comma 2 lett. h) – così come novellato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) – detta la definizione di lavoratore mobile specificando che si tratta di *“qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario”*. A tali lavoratori inoltre non si applica, ai sensi dell'art. 17, comma 6, del Decreto, *“nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori”*, la disciplina prevista dagli artt. 7, 8, 9 e 13 dello stesso.

Ne deriva che ai lavoratori mobili di cui alla direttiva 2002/15/CE (lavoratori mobili nell'autotrasporto) si applicherà il D.Lgs. n. 66/2003 con esclusione dei profili disciplinati dalla stessa direttiva e con esclusione di quanto previsto dall'art. 17 dello stesso Decreto.

Successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66 la direttiva 2002/15/CE è stata recepita in Italia con il D.Lgs. n. 234/2007 concernente i *“profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di trasporto”* (art. 1).

Secondo l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 234/2007 lo stesso trova applicazione *“ai lavoratori mobili alle dipendenze di imprese (...) che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada contemplate dal regolamento (CE) n. 561/06”*.

Ai sensi dello stesso Decreto si intende poi per lavoratore mobile *“un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di una impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi”*.

Per definire il campo di applicazione del Decreto n. 234 è dunque necessario far riferimento, innanzitutto, alle attività di cui al regolamento (CE) n. 561/06 ed in particolare alle attività di trasporto su strada:

a) di *merci*, effettuato da veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi o semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate;

b) di *passeggeri* effettuato da veicoli che, in base al loro tipo di costruzione ed alla loro attrezzatura, sono atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente e destinati a tal fine (art. 2).

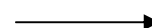
Lo stesso regolamento (CE) n. 561/06 prevede, all'art. 3, i casi non regolati da tale disciplina e, dunque, esclusi anche dal campo di applicazione della direttiva n. 2002/15/CE e, con riferimento al diritto interno, del D.Lgs. n. 234/2007.

A ciò consegue la necessaria applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 per le ipotesi ivi indicate.

Definito il campo di applicazione oggettivo della disciplina (relativo, dunque, all'attività svolta) va poi indicato quello soggettivo, relativo alla tipologia di lavoratori che rientrano nella definizione di *“lavoratori mobili”* utilizzata dallo stesso D.Lgs. n. 234/2007 (e dalla direttiva 2002/15/CE).

Pertanto, deve considerarsi tale *“un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di una impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi”*.

la scelta sul regime della durata massima dell'orario di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali da applicare dovrà seguire un criterio di prevalenza rispetto alle attività normalmente svolte dal lavoratore interessato



→ L'ultimo inciso, aggiunto dal D.L. n. 112/2008 anche al testo dell'art. 2 del D.Lgs. n. 66, consente di superare l'orientamento precedentemente espresso da questo Ministero con risposta ad interpello del 9 novembre 2006 secondo cui, per l'applicazione della disciplina relativa all'autotrasporto, si doveva *"fare riferimento al settore di attività dell'azienda, e non all'attività svolta dai singoli lavoratori, ancorché mobili"*.

I datori di lavoro che si siano attenuti a dette interpretazioni non potranno essere passibili di sanzioni penali, amministrative e civili in base a quanto disposto dal secondo comma dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 124/2004.

Alla luce di tale modifica si deve ritenere che oggi il D.Lgs. n. 234/2007 sia applicabile a tutti i lavoratori di aziende che svolgono autotrasporto di persone o merci, purché effettuino spostamenti (ed escludendo, quindi, il personale addetto esclusivamente a mansioni di tipo amministrativo) e, naturalmente, purché le attività rientrino nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 561/06.

Ciò in quanto la effettiva applicazione dello stesso Decreto deriva, non già dall'attività espletata dall'impresa, ma dalle concrete attività esercitate dai lavoratori mobili ed espressamente indicate nella normativa comunitaria ivi recepita.

Per tutte le attività non contemplate soccorre invece la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 66/2003.

L'ipotesi illustrata dall'interpellante, tuttavia, risulta particolarmente complessa in quanto i singoli lavoratori svolgerebbero un tipo di attività che rientra, in alcuni casi, nel campo di applicazione della disciplina speciale, in altri, in quello del D.Lgs. n. 66/2003.

Rispetto a tale ipotesi non può non sottacersi la criticità che comporterebbe l'applicazione di differenti discipline in un contesto come quello delineato dall'interpellante.

D'altra parte non è possibile nemmeno ipotizzare l'applicazione esclusiva del D.Lgs. n. 66/2003, considerato quale normativa di carattere generale, in quanto è lo stesso Decreto che esclude l'operatività di tale disciplina per i lavoratori mobili rientranti nel campo di applicazione della direttiva 2002/15/CE.

Tanto meno sarebbe possibile applicare solo il D.Lgs. n. 234/2007, pur considerandolo norma successiva e speciale rispetto al D.Lgs. n. 66/2003, in quanto il regolamento CE n. 561/2006 richiamato dallo stesso D.Lgs. n. 234/2007 prevede specifiche ipotesi in cui non si applica detta disciplina specifica ma quella più generale del Decreto Legislativo n. 66/2003.

Ciò premesso, si ritiene che in tali ipotesi la scelta sul regime della durata massima dell'orario di lavoro e dei riposi giornalieri e settimanali da applicare dovrà seguire un criterio di prevalenza rispetto alle attività normalmente svolte dal lavoratore interessato.

In altri termini sarà cura del datore di lavoro applicare, in via alternativa, la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003 o nel D.Lgs. n. 234/2007 verificando se il lavoratore svolga "normalmente" e "prevalentemente" una attività compresa nel campo di applicazione dell'uno o dell'altro Decreto. Peraltro, nelle ipotesi in cui risulti particolarmente difficile individuare le "attività prevalenti" si ritiene, secondo un principio di cautela, che vada applicata la disciplina di maggior tutela per il lavoratore.

Considerata la complessità della problematica oggetto di interpello – ferma restando la valenza "scriminante" dell'adeguamento al precedente orientamento espresso con la citata risposta del 9 novembre 2006 – il personale ispettivo di questo Ministero valuterà comunque con la massima attenzione eventuali condotte datoriali non conformi all'indirizzo interpretativo appena espresso, in particolare relativamente alle fattispecie in cui risulta particolarmente difficile l'individuazione della disciplina normativa applicabile.

Anche con riferimento alle ipotesi sanzionatorie pendenti, anche oggetto di contenzioso, sarà pertanto cura degli Uffici valutare, alla luce di quanto sopra, eventuali iniziative di archiviazione.

sarà cura del datore di lavoro applicare, in via alternativa, la disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003 o nel D.Lgs. n. 234/2007 verificando se il lavoratore svolga "normalmente" e "prevalentemente" una attività compresa nel campo di applicazione dell'uno o dell'altro Decreto



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

I SERVIZI BANCARI E FINANZIARI FORNITI DALL'UNSI

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

L' INPS con circolare n.60 del 21.04.2009 ha fornito una sintesi delle principali disposizioni in materia di contribuzione e sostegno all'occupazione per l'anno 2009 nonché Riepilogo delle disposizioni aventi riflesso sulla contribuzione dovuta dai datori di lavoro che operano con il sistema DM.

In materia contributiva e di sostegno all'occupazione, l'anno 2009 si caratterizza per l'operatività di una serie di disposizioni legislative con cui si prorogano precedenti normative ovvero si introducono rilevanti novità.

1. Disposizioni in materia contributiva.

1.1. Contributo IVS

- **Aumento di 0,50 punti percentuali previsto per i datori di lavoro che, alla data del 01.01.1996, non avevano integralmente trasferito al F.P.L.D. la quota di 4,43% dalle gestioni TBC, MATERNITÀ e CUAF.**

Il Decreto interministeriale del 21 febbraio 1996 - in attuazione dell'art. 3, c. 23 della legge 8 agosto 1995, n. 335 - ha elevato al 32% (27,57 + 4,43) l'aliquota di finanziamento del FPLD gestito dall'INPS con contestuale riduzione delle aliquote dovute per TBC, INDENNITÀ ECONOMICHE DI MATERNITÀ e CUAF (rispettivamente 0,14% per TBC; 0,57% per MATERNITÀ e 3,72% per CUAF).

L'articolo 27, comma 2-bis, della legge 28 febbraio 1997, n. 30 ha previsto che, nei casi in cui la variazione delle aliquote suddette non ha consentito di raggiungere al 1/1/1996 l'aumento di 4,43 punti percentuali dell'aliquota FPLD, a motivo della entità delle aliquote ovvero a causa della esclusione dalle stesse, il relativo onere deve essere scaglionato mediante un incremento dello 0,50% biennale a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1/1/1997. I datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della norma sopra citata dovranno, quindi, aumentare - a partire dal periodo contributivo **"gennaio 2009"** - l'aliquota F.P.L.D. di 0,50 punti percentuali.

Tale aumento dovrà essere operato con cadenza biennale fino al raggiungimento dell'aliquota complessiva del 32% cui deve essere aggiunto l'incremento di 0,30 punti percentuali di cui all'articolo 1, comma 76-9, della legge 27 dicembre 2006, n. 296² e lo 0,70% ex GESCAL per i datori di lavoro tenuti al versamento. L'Istituto ha fornito una elencazione delle principali casistiche.

1.1.1 Datori di lavoro esonerati dalla CUAF (codice 1C).

Tali settori devono trasferire l'aumento di 3,72 punti percentuali in ragione di 0,50% a partire dal 01.01.1997 e, con l'aumento dello 0,22%, dal 01.01.2011.

Aliquota IVS da gennaio 2009: totale 32,78% a carico del lavoratore 9,19%.

1.1.2 Aziende che occupano personale all'estero assicurato in regime di legge 3 ottobre 1987, n. 398 (CA=4C) ovvero personale distaccato in paesi per i quali vigono accordi parziali di sicurezza sociale per i quali è prevista l'esenzione del contributo CUAF (CA=4Z e 1C).

Tali settori devono trasferire l'aumento di 3,72 punti percentuali in ragione di 0,50% a partire dal 01.01.1997 e con l'aumento dello 0,22% dal 01.01.2011.

Aliquota IVS da gennaio 2009 (no GESCAL): totale 32,08% a carico del lavoratore 8,84%.

Settori esclusi dal contributo per l'INDENNITÀ ECONOMICHE di MATERNITÀ e dall'ex contributo per TBC.

Tali settori devono trasferire l'aumento di 4,43 punti percentuali, scaglionato in ragione di 0,50% ogni due anni a partire da 01.01.1997 e, con ultimo aumento di 0,43%, dal 01.01.2013.

- Aliquota IVS da gennaio 2009 (con GESCAL): totale 32,07% (compr. 0,70 ex Gescal) a carico del lavoratore 9,19%.

- Aliquota IVS da gennaio 2009 (con GESCAL lavoratore): totale 31,72% (compr. 0,35 ex Gescal) a carico del lavoratore 9,19%.

- Aliquota IVS da gennaio 2009 (senza GESCAL): totale 31,37% a carico del lavoratore 8,84%.

1.1.4 Piloti dei porti.

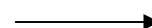
Tali settori devono trasferire l'aumento di 4,29 punti percentuali, scaglionato in ragione di 0,50% ogni due anni a partire da 01.01.1997 e, con ultimo aumento di 0,29%, dal 01.01.2013.

Aliquota IVS da gennaio 2009 (no GESCAL): totale 31,51% a carico del lavoratore 8,84%.

1.1.5 Cooperative della piccola pesca legge n. 250/1958.

Per tale settore, l'aliquota - fissata dal 1.1.2003 nella misura del 14,60 per cento, di cui 3,74% a carico del socio - è stata successivamente incrementata per effetto delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 769, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (aumento 0,30% della quota a carico del lavoratore).

Aliquota IVS da gennaio 2009: totale 14,90% a carico del socio 4,04%.



→ **1.1.6 Aliquote contributive dovute al F.P.L.D. per gli equipaggi delle navi da pesca iscritte nei registri delle navi minori e dei galleggianti (art. 9, legge n. 413/1984).**

L'art. 9 della legge 26 luglio 1984, n. 413 *“Contributi obbligatori dovuti dalle aziende della pesca”* dispone che *“Per le aziende del settore della pesca, esercitata con le navi di cui alla lettera b) dell'articolo 5 della presente legge (iscritte nei Registri delle navi minori, aventi le caratteristiche di cui all'articolo 12-87 del Codice della Navigazione) l'aliquota contributiva, afferente al Fondo pensioni lavoratori dipendenti relativamente agli equipaggi delle navi stesse, è dovuta nella misura stabilita per le aziende del settore agricolo di cui all'art. 12 della legge 3 giugno 1975, n. 160 e successive modificazioni ed integrazioni”*. Alla luce di quanto esposto dal richiamato articolo 9, nel calcolo delle aliquote di tale settore, si deve tener conto delle stesse disposizioni in materia contributiva stabilite dal D.lgs. n. 146-/1997. Quest'ultimo, all'articolo 3, c. 1, prevede che - a partire dal 1 gennaio 1998 - le aliquote contributive dovute al F.P.L.D. dai datori di lavoro agricolo, che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato ed assimilati, sono elevate - annualmente - nella misura di **0,20 punti** percentuali a carico del datore di lavoro, sino al raggiungimento dell'aliquota complessiva del 32 per cento (cui si deve aggiungere lo 0,70% ex GESCAL) di cui all'art. 3 c. 23 della legge n. 335/1995, e l'incremento di 0,30 punti percentuali di cui al citato articolo 1, comma 769, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Detto incremento è stato sospeso, per il triennio 2006 - 2008, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 1, c. 1, del DL 10 gennaio 2006 n. 2, convertito, con modificazioni, nella legge 11 marzo 2006 n. 8. Risulta, invece, esaurito l'adeguamento dell'aliquota contributiva a carico del lavoratore in quanto - per effetto dell'incremento di 0,50 punti percentuali operato, da ultimo, alla data del 1.1.2002 - la stessa aliquota ha raggiunto la misura piena (8,89% + 0,30 = totale **9,19%**). Per l'anno 2009, quindi, l'aliquota contributiva di tale settore è fissata nella misura di seguito indicata: Aliquota IVS da gennaio 2009: totale 27,80% (compr. 0,70 ex GESCAL) a carico del marittimo 9,19%.

2. Contributi CIGS e MOBILITÀ.

L'articolo 19, c. 11, del DL 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, nella legge 28 gennaio 2009, n. 2 (allegato 1) ha disposto la proroga, **fino al 31 dicembre 2009**, dei trattamenti straordinari di integrazione salariale e di mobilità per le imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti, per le agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici) con più di 50 dipendenti e per le imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti. I datori di lavoro destinatari del provvedimento in esame sono tenuti al versamento della contribuzione di cui all'articolo 9, della legge n. 407/1990 (0,90%) e della contribuzione di cui all'articolo 16, comma 2, della legge n. 223/1991 (0,30%), a partire dalla denuncia riferita al periodo di paga **“gennaio 2009”**, senza soluzione di continuità rispetto all'anno 2008. Si osserva, inoltre, che l'art. 2, c. 37 della legge 203/2008 (finanziaria 2009), a decorrere dal primo gennaio di quest'anno, ha previsto l'assoggettamento delle imprese del sistema aeroportuale agli obblighi contributivi per Cigs e mobilità.

3. Novità in materia di contribuzione.

3.1. Contribuzione per la disoccupazione involontaria e per il finanziamento delle indennità economiche di malattia e maternità.

L'articolo 20 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in legge 6.8. 2008, n. 133, ha introdotto novità sul versante contributivo, prevedendo - con effetto dal periodo di paga “gennaio 2009”:

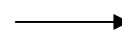
- l'estensione dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria al personale dipendente da aziende pubbliche, nonché da aziende esercenti pubblici servizi e da quelle private.
- l'obbligo per le imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli enti locali, privatizzate e a capitale misto, del versamento all'INPS della contribuzione per malattia e maternità.

3.2. Contribuzione di mobilità.

Il medesimo articolo 20 - al terzo comma - ha sostituito la lettera a) del secondo comma dell'articolo 16 della legge n. 223/1991. A seguito di detta modifica, la contribuzione di finanziamento dell'indennità di mobilità (0,30%) è determinata sull'imponibile contributivo e non più sulle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria. Ne deriva che - a decorrere da **“gennaio 2009”** - le imprese - diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sono comunque tenute all'obbligo contributivo in argomento. La mutata formulazione della norma non modifica la natura del prelievo, con la conseguenza che lo stesso continua ad essere indipendente dalla circostanza che, in ragione della qualifica o delle peculiarità che contraddistinguono il rapporto (es. dirigenti, lavoratori a domicilio...), i lavoratori possano o meno beneficiare dei relativi trattamenti.

4. Esoneri contributivi in vigore.

Continueranno a trovare applicazione, nel corrente anno, gli esoneri previsti - come riduzione degli oneri impropri - dall'art. 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dall'art. 1 commi 361 e 362 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.



→ **5. Misura compensativa alle imprese che conferiscono il TFR a forme pensionistiche complementari e/o al Fondo per l'erogazione del TFR.**

In materia di misure compensative alle imprese ex articolo 8 del DL 30 settembre 2005, n. 203, si ribadisce⁹ che l'esonero dal versamento dei contributi dovuti alla gestione ex articolo 24 della legge n. 88/89, già previsto per il 2008 nello 0,19%, per l'anno in corso è stabilito - per ciascun lavoratore - in misura pari allo 0,21%¹⁰.

6. Disposizioni in favore dell'occupazione.

6.1. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti.

L'articolo 19, c. 13 della legge 28 gennaio 2009, n. 2 - di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 (allegato 1), ha prorogato, al 31/12/2009, la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano anche meno di 15 dipendenti, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità. Per il finanziamento delle agevolazioni contributive in caso d'assunzione, la legge ha altresì previsto la copertura dei relativi oneri nella misura di 45 milioni di euro. Per la fruizione dei benefici di cui alla legge n. 223-/1991 (dal 1° gennaio 2007, contribuzione datoriale in misura pari a 10 punti percentuali), i datori di lavoro - in caso di assunzione di dipendenti iscritti nelle apposite liste ai sensi della disposizione sopra descritta - utilizzeranno i previsti codici (P5 - P6 - P7), secondo le modalità già note.

6.2. Incentivi connessi all'assunzione di soggetti diversamente abili (legge n. 68/1999 e successive modifiche e integrazioni). Precisazioni.

L'art. 1, c. 37 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (Norme di attuazione del Protocollo Welfare) ha apportato rilevanti modifiche alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili). In particolare, l'art. 13 - che reca disposizioni in materia di incentivi per l'assunzione - nel testo novellato, stabilisce che le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, fissato in misura percentuale - variabile in funzione del grado di riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile - del costo salariale. Sugli effetti della modifica legislativa è stato interpellato il Ministero del Lavoro che, con recente nota¹³, ha precisato che *"...al fine di salvaguardare la posizione giuridicamente rilevante dei datori di lavoro che, entro la data del 31 dicembre 2007, hanno stipulato ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, con il competente Servizio provinciale, convenzioni di inserimento lavorativo - con possibilità per gli stessi di essere ammessi al beneficio di cui al modificato art. 13 della legge 68/99 mediante fiscalizzazione parziale o totale, per un periodo di tempo di una durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali, relativi ad ogni lavoratore disabile assunto - agli stessi deve essere assicurato il beneficio della fiscalizzazione fino all'ultima assunzione del disabile dedotto in convenzione"*. La predetta determinazione trova la sua legittimazione nel fatto che, anche per l'anno 2008, il riparto delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili¹⁴ è stato effettuato sulla scorta delle modalità e dei criteri dell'anno precedente. Conseguentemente, i datori di lavoro ammessi dai competenti Uffici regionali o provinciali alla fiscalizzazione di contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'abrogato art. 13 della legge 68/99, potranno continuare a beneficiare di tale agevolazione per l'arco temporale dedotto in convenzione.

6.3. Riduzione contributiva in favore delle aziende edili.

L'articolo 1, c. 51 della legge n. 247/2007 - modificando l'originario testo della legge n. 341/1995 - ha reintrodotto in maniera stabile, a decorrere dall'anno 2008, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili, di cui all'articolo 29 della citata legge n. 341/1995. La nuova previsione legislativa stabilisce che, entro il 31 maggio di ogni anno, il governo verifichi la possibilità di confermare ovvero di rideterminare (con decreto ministeriale da emanarsi entro il 31 luglio) la misura della riduzione contributiva. La legge introduce, altresì, un meccanismo automatico di applicazione dell'aliquota dell'anno precedente che opera - in assenza di decreto ministeriale - decorsi 30 giorni dal 31 luglio e sino all'adozione del previsto decreto, salvo conguaglio da parte degli Istituti previdenziali in relazione alla misura effettivamente accordata ovvero nel caso di mancata adozione del decreto stesso, entro e non oltre il 15 dicembre. Nelle more dell'emanazione del provvedimento ministeriale per l'anno 2009 ovvero, alternativamente, in relazione alla mancata adozione dello stesso entro i termini di legge, si fa riserva di indicazioni per la fruizione del beneficio in relazione all'anno in corso.

6.4. Incentivo per l'assunzione di lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga.

L'art. 7-ter, c. 7 della legge 9 aprile 2009, n. 33 (GU n. 85 del 11/4/2009) - inserito in sede di conversione del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, recante - tra l'altro - misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi, ha introdotto uno specifico incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono - senza eservi tenuti - i soggetti sopra indicati. La norma prevede infatti che sia concesso dall'INPS ai datori di lavoro un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate.

6.5. Disposizioni in materia di sgravi.

6.5.1. Sgravio per la contrattazione di secondo livello.

L'articolo 1, comma 67 della legge 24 dicembre 2007 n. 247, ha disposto - con effetto dal 1° gennaio 2008 - l'abrogazione del regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello (decontribuzione). In sua sostituzione, il medesimo comma 67 ha introdotto - in via sperimentale per il triennio dal 2008 al 2010, a domanda delle aziende - uno sgravio contributivo entro i limiti delle risorse stabilite dalla legge.

6.5.2. Sgravio contributivo a favore delle imprese che esercitano la pesca costiera e la pesca nelle acque interne e lagunari.

L'art. 2, c. 2 della legge 22 dicembre 2008, n. 203 (finanziaria 2009) ha previsto la proroga, per l'anno in corso, delle agevolazioni fiscali e contributive disposte in favore delle imprese che esercitano la pesca costiera e la pesca nelle acque interne e lagunari, confermandone la misura nell'80 per cento della contribuzione complessivamente dovuta. Lo sgravio in trattazione trova applicazione sia nei confronti delle imprese che operano con il sistema DM10, sia nei confronti dei pescatori autonomi.

6.5.3. Sgravi contributivi a favore delle imprese armatoriali per le navi che esercitano attività di cabotaggio marittimo.

L'art. 29, c. 1-decies della legge 27 febbraio 2009 n. 14 - inserito in sede di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207 - ha disposto la proroga, per l'anno in corso, dei benefici per le imprese di cabotaggio marittimo di cui all'articolo 34-sexies, della legge 9 marzo 2006 n. 80. La misura dello sgravio, peraltro, è stata fissata nel limite del 45 per cento dei contributi ordinariamente previsti. Ai sensi dell'articolo 88 del Trattato CE, tuttavia, l'operatività dell'agevolazione rimane subordinata all'autorizzazione ed ai vincoli della Commissione europea, chiamata a valutarne la compatibilità con il mercato comune.

7. Regularizzazioni.

7.1. Contribuzione di mobilità.

Le aziende che, per il versamento della contribuzione di mobilità, non hanno potuto tenere conto delle disposizioni illustrate al precedente punto 3.2, possono regularizzare la loro posizione ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26.3.1993. Detta sistemazione deve essere effettuata, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare, secondo le seguenti modalità. Ai fini della compilazione del DM10, i datori di lavoro opereranno come segue:

- determineranno l'ammontare della contribuzione di mobilità dovuta e verseranno il relativo importo in uno dei righe in bianco dei quadri "B-C" del DM10, facendolo precedere dal previsto codice "**M190**". Nessun dato deve essere indicato nei campi "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni".

7.2. Misure compensative.

In sede di regularizzazione, sarà altresì possibile per i datori di lavoro recuperare la misura compensativa - ex DL 30 settembre 2005 n. 203 - spettante in relazione alla nuova percentuale prevista da "**gennaio 2009**", ovvero agli oneri contributivi introdotti dal DL n. 112/2008 (vedi p. 3.1).

A tal fine, la stessa dovrà essere indicata nel quadro "D" del DM10 con i già previsti codici:

CODICI	SIGNIFICATO
TF15	Rec. arretrati Contr. DL 203/2005 prev. Compl.
TF16	Rec. arretrati Contr. DL 203/2005 Fondo Tesoreria

NELL'

azione ispettiva uniforme, corretta e trasparente come indicato dalla Direttiva Sacconi, gli interlocutori qualificati saranno i Consulenti del lavoro. Queste le premesse con le quali la Direzione Generale del Ministero del Lavoro ha avviato un Progetto di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva

sull'intero territorio. I Consulenti del lavoro diventano dunque protagonisti della vigilanza, con funzioni di monitoraggio del corretto funzionamento dell'attività ispettiva, sensori sul territorio, con ampia partecipazione alla programmazione delle ispezioni e alle fasi della verifica.

Sono questi i principali punti che riguardano la categoria già contenuti nella direttiva sulle ispezioni del 18 settembre con la quale il Ministero del lavoro indica le linee guida per il proprio personale addetto ai controlli presso i datori di lavoro e riprese oggi dal Progetto della Direzione Generale.

Si tratta di una nuova visione della conduzione dell'attività di vigilanza, alla luce delle recenti modifiche al sistema sanzionatorio, dell'abolizione del libro matricola, delle nuove regole del libro unico, con l'abbandono dell'impostazione puramente formale, tenendo ben presente l'accresciuto ruolo attivo del Consulente del lavoro che saranno coinvolti nelle fasi di orientamento della programmazione della vigilanza sul territorio per indirizzare in modo proficuo ed appropriato i controlli.

Nel Progetto è prevista la possibilità di realizzare un "osservatorio" sulle casistiche di maggior rilievo finalizzate a consentire interventi per il miglioramento della qualità del lavoro.

Le procedure di monitoraggio saranno utilizzate per prevenire e rilevare situazioni non allineate alle regole che l'attività di vigilanza impone.

Il Ministero rileva che l'assenza di uniformità potrebbe portare, infatti, a fenomeni di dumping sociale che inciderebbero negativamente sul mercato.

Le segnalazioni attese dal Ministero riguardano le valutazioni ispettive che si discostano in maniera evidente dalle puntuali istruzioni, dagli indirizzi operativi e dai chiarimenti forniti dal Ministero attraverso circolari, lettere circolari, risposte ad interpellati o pareri specifici.

Restano escluse, quindi, le attività che prevedono un margine di discrezionalità degli ispettori (es. la sospensione dell'attività).

Il Ministero attende dai Consulenti del lavoro segnalazioni di situazioni che possono incidere sul profilo deontologico, sull'obbligo di astensione e sulla dichiarazione di incompatibilità da parte del personale ispettivo così come sulle disposizioni a tutela della riservatezza e del segreto professionale.

Tutte le situazioni, non in linea con gli obblighi di uniformità dell'attività ispettiva, andranno segnalate allegando eventuale documentazione da cui si evincano gli elementi sintomatici di non conformità.

Il Direttore dell'Ufficio, entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvederà ad ascoltare il soggetto istante per approfondire i contenuti della stessa.

Nel caso di necessità ulteriori saranno coinvolti i livelli nazionali per giungere comunque a chiarire i contorni della vicenda segnalata.



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.

POSSONO ASSOCIARSI ALL'UNSIC 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

DPL competente e mansioni disponibili

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali nell'interpello n. 26 del 20 marzo 2009, Prot. 25/I/0003910, riguardante la disciplina dettata dalla legge n. L. n. 68/1999.

Specificamente l'istante Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro chiedeva specifiche in ordine alla individuazione della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente per l'applicazione delle sanzioni previste dalla Legge n. 68/1999, nell'ipotesi in cui l'impresa abbia più sedi dislocate sul territorio nazionale.

In secondo luogo, se la mancata indicazione delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili nel prospetto previsto dall'art. 9, comma 6, L. n. 68/1999 possa essere sanzionata ai sensi dell'art. 15, comma 4, L. n. 68/1999.

Riguardo al primo quesito, la Direzione ha ritenuto necessario evidenziare che tutte le imprese soggette alla disciplina sulle assunzioni obbligatorie devono effettuare periodicamente una ricognizione, sia dell'organico aziendale, sia del grado di copertura della quota d'obbligo.

In particolare, ai sensi dell'art. 9, comma 6, della Legge n. 68/1999, così come modificato dal Decreto Legge n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della stessa L. n. 68/1999, sono tenuti ad inviare al competente Servizio provinciale per l'impiego – nel caso in cui, rispetto all'ultimo prospetto inviato, avvengano cambiamenti nella situazione occupazionale del datore tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva un dettagliato prospetto informativo attestante, fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili computabili nella quota di riserva, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i soggetti disabili iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, nonché le ulteriori informazioni previste dall'art. 3 del D.M. 22 novembre 1999.

Inoltre il Dicastero Interpellato, con nota del 16 dicembre 2008, ha precisato che *“i datori di lavoro con unità produttive in più province della stessa Regione o di Regioni diverse, dovranno adempiere [all'obbligo di invio del prospetto] avvalendosi di un unico servizio informatico, inviando il prospetto informativo con le seguenti modalità:*

a) i datori di lavoro con sede legale in una Regione ed unità produttive in più province della medesima Regione inviano i prospetti informativi aziendali alla Regione di appartenenza, secondo le modalità in uso;

b) i datori di lavoro con sede legale in una Regione ed unità produttive in province di Regioni diverse inviano i prospetti informativi aziendali al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'indirizzo www.lavoro.gov.it/CO (...) tali prospetti verranno messi a disposizione delle Regioni competenti per le successive attività gestionali derivanti dalla L. n. 68/1999”.

Ferma restando l'introduzione, sia a livello normativo che di prassi, dei meccanismi di semplificazioni citati, va comunque sottolineata la permanenza dell'obbligo di invio – presso il servizio informatico della Regione o di questo Ministero – delle informazioni relative alle singole Province ove sono localizzate le unità produttive in cui è strutturata l'azienda nonché di un prospetto riepilogativo; ciò, evidentemente, salvo diverse disposizioni che potranno essere dettate dall'emanando Decreto di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999.

Sulla base delle informazioni desumibili dai prospetti inviati sarà possibile individuare presso quale Direzione provinciale del lavoro si incardina la potestà sanzionatoria, legata all'Ufficio territorialmente competente in base alla Provincia in cui risulti la presenza di scoperture in capo all'azienda.

Ne consegue che le Regioni – destinatarie dei prospetti sia nelle ipotesi di cui alla lett. a) sia, per mezzo di questo Ministero, nelle ipotesi di cui alla lett. b) – potranno provvedere, anche attraverso i Servizi provinciali di appartenenza, a comunicare alle competenti Direzioni provinciali del lavoro eventuali violazioni della normativa ai fini della adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Per quanto concerne il secondo quesito relativo alle possibili conseguenze sanzionatorie in caso di mancata indicazione nel prospetto delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili, è opportuno richiamare innanzitutto l'art. 15, comma 1, della citata Legge.

La norma in questione individua, quale condotta illecita, il mancato adempimento agli obblighi di cui all'art. 9, comma 6, consistenti nell'invio di un prospetto informativo avente specifici contenuti, tra i quali *“i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili”*.

Tuttavia risulta sanzionato solamente il ritardato invio del prospetto informativo.



→ Pertanto, se è evidente che l'omessa indicazione nel prospetto di uno dei contenuti di cui all'art. 9, comma 6, non è soggetta alla sanzione di cui all'art. 15, comma 1, ciò non esclude che un invio incompleto possa comunque essere ricondotto alla fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 15, comma 4, la quale punisce la generalità dei comportamenti, diversi dal ritardato invio del prospetto, che si concretizzano di fatto nella mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro, ciò evidentemente in quelle ipotesi in cui il prospetto sia da considerarsi quale "richiesta di avviamento" in quanto risulti una scoperta in capo al datore di lavoro.

In tali casi, pertanto, è possibile concludere affermando la punibilità ai sensi della richiamata disposizione del datore di lavoro che, pur ottemperando all'obbligo dell'invio del prospetto informativo, abbia trasmesso un prospetto talmente lacunoso e carente degli elementi essenziali da impedire nel singolo caso concreto la possibilità di un effettivo avviamento lavorativo del disabile.

In tal senso l'indicazione, nel prospetto informativo, delle mansioni disponibili rappresenta un elemento che, nella generalità dei casi, risulta essenziale ai fini dell'inserimento mirato del disabile.

Occorre tuttavia evidenziare la necessità, prima di ogni segnalazione alle Direzioni provinciali del lavoro ai fini dell'adozione dei relativi provvedimenti sanzionatori, che i Servizi competenti ed i datori di lavoro operino in un'ottica di massima collaborazione affinché possano essere oggetto di sanzione esclusivamente quei comportamenti evidentemente posti in essere al fine di ostacolare o rallentare le procedure di avviamento.

IL

taglio degli interessi è realtà.

A beneficiarne saranno soprattutto i contribuenti che pagano a rate o in ritardo le imposte sui redditi, dell'Iva e dell'Irap, modelli Unico compresi. Non solo: la nuova rimodulazione agevola chi paga spontaneamente a rate le imposte dovute in base alle dichiarazioni annuali, ma aumenta gli interessi dovuti per le somme iscritte a ruolo o per le dilazioni delle cartelle di pagamento.

Come annunciato dal direttore dell'agenzia delle Entrate, Attilio Befera, è stato firmato dal ministro dell'Economia Giulio Tremonti il decreto che riduce la misura degli interessi.

Il nuovo tasso è stato ridotto di due punti percentuali, passa cioè dal 6% al 4%.

La misura è applicabile a partire dai pagamenti delle imposte dovute in relazione alle dichiarazioni presentate dal 1° luglio 2009 (modelli Iva 2009, 730/2009 e Unico 2009).

Considerato che il modello Unico 2009 si dovrà presentare entro il 30 settembre 2009, la nuova misura del 4% è già applicabile per i pagamenti delle imposte in scadenza il 16 giugno.

La misura del 4% mette fine anche alla svista sulla misura del 6% finora chiesta ai contribuenti che pagavano a rate le somme dovute in base alle dichiarazioni annuali.

Il provvedimento che taglia le misure degli interessi si estende dai rimborsi alla chiusura dei verbali al concordato alla conciliazione giudiziale.

L'intervento zittisce altresì chi lamentava interessi troppo elevati richiesti per le dichiarazioni di redditi, Iva e Irap.



grandi imprese: occupazione -1,2%

A

marzo 2009 l'indice dell'occupazione nelle grandi imprese ha fatto registrare una diminuzione rispetto al mese precedente dello 0,1 per cento al lordo della cassa integrazione guadagni e dello 0,2 per cento al netto dei dipendenti in c.i.g.

Nel confronto tra la media del primo trimestre dell'anno e quella dei tre mesi precedenti si è registrato un calo dello 0,3 per cento al lordo della c.i.g. e dell'1,2 per cento al netto della c.i.g.

Rispetto al marzo 2008 è stato registrato un calo dell'1,2 per cento al lordo della c.i.g. e del 3,4 per cento al netto della c.i.g..

Nei primi tre mesi del 2009 la variazione media dell'occupazione, rispetto allo stesso periodo del 2008, è stata di meno 1 per cento al lordo della c.i.g. e di meno 3,1 per cento al netto della c.i.g.

Le ore di sciopero effettuate nelle grandi imprese nel mese di marzo sono state pari a 1,7 per mille ore lavorate, con una riduzione di 0,1 ore di sciopero rispetto allo stesso mese dell'anno precedente e di 0,7 ore di sciopero per mille ore lavorate rispetto al periodo gennaio-marzo.

La retribuzione lorda per ora lavorata nel totale delle grandi imprese ha presentato a marzo una diminuzione su base mensile dello 0,9 per cento rispetto al mese precedente; nella media dei primi tre mesi dell'anno vi è stato invece un aumento dello 0,3 per cento rispetto al trimestre precedente.

La disciplina degli esoneri dal lavoro notturno per il personale navigante

LA

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con

risposta ad istanza di Interpello n. 1 del 4 febbraio 2009, prot. 25/SEGR/0001575, avanzata dalla Associazione Nazionale Vettori e Operatori del Trasporto Aereo ha precisato la disciplina degli esoneri dal lavoro notturno per il personale navigante.

L'applicabilità, nei confronti del personale navigante, dei limiti al lavoro notturno come disciplinata dall'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001, nonostante l'abrogazione operata dall'art. 19 del D.Lgs. n. 66/2003, è da ritenersi ancora in vigore e ciò in base all'assunto secondo cui la stessa abrogazione avrebbe effetto esclusivamente con riferimento al campo di applicazione del citato D.Lgs. n. 66.

Nella riproposizione dell'interpello l'istante, oltre a ricostruire organicamente l'evoluzione della disciplina in materia, fa riferimento ad un pronunciamento giurisprudenziale che sosterebbe l'intervenuta abrogazione della disposizione di cui all'art. 53 del Decreto Legislativo n. 151/2001 ad opera del D. Lgs. n. 66/2003. Inoltre la Commissione europea, con lettera del 29 gennaio u.s. (procedimento di infrazione n. 2006/2228), ha messo in mora l'Italia poiché l'esonero delle lavoratrici madri dal lavoro notturno, in applicazione dell'art. 53 citato, risulta in contrasto con la normativa comunitaria, creando una discriminazione nei confronti delle stesse lavoratrici.

Come sottolinea la Commissione, infatti, le direttive europee esonerano le lavoratrici madri dal lavoro notturno quando ciò va a detrimento della loro salute e dietro presentazione della relativa documentazione sanitaria.

La normativa italiana, invece, impone un esonero automatico dal lavoro notturno e va al di là della protezione prevista in ambito comunitario, configurandosi peraltro come discriminatoria anche in ragione della inevitabile perdita di retribuzione legata all'esonero.

Va ricordato come il personale navigante sia esplicitamente escluso dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 in quanto già a livello comunitario (Direttiva 2000/79/CE del Consiglio del 27 novembre 2000) si è inteso disciplinare separatamente "l'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile" considerate, come detto, le specificità del settore.

A livello nazionale tale disciplina ha trovato dunque attuazione nel D.Lgs. n. 185/2005, al quale occorre necessariamente ed esclusivamente riferirsi per verificare la sussistenza di eventuali limitazioni al tempo della prestazione lavorativa resa dal personale navigante.

Non va infatti dimenticato che le specificità del settore richiedono l'individuazione di particolari diritti e doveri per detto personale che, non di rado, è tenuto a pernottare per periodi più o meno lunghi lontano dal luogo di residenza per poter svolgere la propria attività lavorativa.

Peraltro, tale obbligo di pernottamento si configura come "immanente" alla stessa prestazione, differenziandosi evidentemente dal concetto di "lavoro notturno" nel quale il lavoratore, durante il periodo notturno, mette comunque a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

Tale circostanza è già di per sé sufficiente a giustificare una particolare disciplina dell'orario di lavoro



del personale di volo, rispetto al quale il Legislatore del 2005 ha quindi individuato specifiche misure di tutela. In tal senso, infatti, l'art. 7 del D.Lgs. n. 185/2005 da un lato prevede che "il personale di volo che abbia problemi di salute aventi nesso riconosciuto con il fatto che presta anche lavoro notturno viene assegnato ad

un lavoro diurno in volo o a terra per cui è idoneo (...)" e dall'altro garantisce allo stesso personale "un livello di tutela della salute e della sicurezza adeguato alla natura della sua attività".

Anche tali previsioni di carattere generico sottolineano dunque la necessità di specifiche discipline di tutela per il personale navigante, anche connesse allo svolgimento di una prestazione di lavoro notturno, rimettendo inevitabilmente alla contrattazione collettiva una declinazione delle misure da adottare.

Tali argomentazioni giustificano inoltre la scelta del Legislatore del D.Lgs. n. 185/2005 di non replicare, così come invece ha fatto il D.Lgs. n. 66/2003 nel corpo dell'art. 11, i contenuti dell'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001, evidenziando pertanto la volontà di non estendere normativamente nel settore in questione tali limitazioni al lavoro notturno, rimettendole invece ad una scelta delle parti sociali.

Alla luce di quanto sopra pertanto, nel riconsiderare l'impostazione interpretativa già a suo tempo fornita e nel prendere atto degli orientamenti espressi in ambito comunitario, si ritiene maggiormente aderente al complessivo quadro normativo in materia l'orientamento secondo cui non possano applicarsi al lavoro notturno del personale in esame né le restrizioni previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 né, evidentemente, quelle di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003, dovendosi far riferimento esclusivo – in tale ambito – alla specifica disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 185/2005, che comunque potrà essere integrata e meglio declinata dalla contrattazione collettiva.



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);
- il rilascio del "Visto di Conformità", che attesta, previa verifica, la conformità formale della documentazione utilizzata nella compilazione della dichiarazione dei redditi; la compilazione e controllo della dichiarazione dei redditi con supporti informatici certificati.

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