



Indice degli argomenti di questo numero

INPS

L'INPS comunica le nuove disposizioni <i>in favore di soggetti inabili</i>	<i>pag. 4</i>
<i>il limite minimo di retribuzione giornaliera ed valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale</i>	<i>pag. 7</i>
<i>anno 2009: gli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, di mobilità, di disoccupazione e dell'assegno per attività socialmente utili</i>	<i>pag. 12</i>
INPS: <i>nuovo computo temporale per la CIGO assegni familiari e alle quote di maggiorazione di pensione per l'anno 2009</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Il TFR al Fondo di Tesoreria</i>	<i>pag. 14</i>
INPS: <i>Inoccupati, laureati e riscatto</i>	<i>pag. 16</i>
INPS: <i>mancata fruizione dei riposi giornalieri</i>	<i>pag. 19</i>
INPS: <i>riposi giornalieri per la vigilanza privata</i>	<i>pag. 24</i>
INPS: <i>lavoro notturno con soggetto disabile "a proprio carico"</i>	<i>pag. 24</i>
	<i>pag. 25</i>

Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

<i>indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario nel contratto di lavoro a tempo parziale</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Lavoratori Socialmente Utili: incentivo e contribuzione</i>	<i>pag. 15</i>
<i>consorzio fra imprese: attività di catering, banqueting e ristorazione</i>	<i>pag. 17</i>
<i>Il DURC nelle procedure di acquisizione in economia di beni, servizi e lavori</i>	<i>pag. 18</i>
<i>Ammesso il lavoro accessorio per la distribuzione di prodotti editoriali</i>	<i>pag. 19</i>
<i>gravi infortuni sul lavoro: i Benefici per i familiari delle vittime</i>	<i>pag. 20</i>
<i>i permessi orari per accompagnamento a visite mediche o terapie di soggetto disabile in situazione di gravità ricoverato in casa di riposo</i>	<i>pag. 21</i>
<i>Denuncia tardiva della malattia professionale all'INAIL</i>	<i>pag. 26</i>
<i>Quaranta anni di contribuzione e nuova assunzione</i>	<i>pag. 27</i>
<i>erronea applicazione di un contratto collettivo di lavoro e provvedimenti adottabili dal personale di vigilanza del Ministero</i>	<i>pag. 28</i>

Agenzia delle Entrate

Guida alle agevolazioni fiscali per i disabili
Deduzione Irap, criterio di cassa

pag.16
pag.29

CRONACHE

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <i>Le misure pro terremotati dell'Abruzzo</i> | <i>pag. 3</i> |
| <i>L'era dei "dopo-manager"</i> | <i>pag. 3</i> |
| <i>Com'è il morale "economico" dei lavoratori italiani? <i>Depresso</i></i> | <i>pag.11</i> |
| <i>La FAO contro la crisi: 10 milioni di possibili posti di lavoro nel verde</i> | <i>pag.15</i> |
| <i>Commercio: grande distribuzione ok, dettaglio ko</i> | <i>pag.16</i> |
| <i>Turismo: previsti incrementi mondiali nel prossimo decennio</i> | <i>pag. 18</i> |
| <i>Bonus famiglia: oltre due milioni di richieste</i> | <i>pag.19</i> |
| <i>Gennaio-febbraio 2009: 370mila persone hanno perso il posto di lavoro</i> | <i>pag. 19</i> |
| <i>Imprese nel 2008: in aumento i fallimenti</i> | <i>pag. 19</i> |
| <i>Paura di perdere il lavoro: in Europa tremano tutti</i> | <i>pag. 19</i> |
| <i>Laureati Italiani: il lavoro arriva dopo 6,2 mesi e 32 curricula</i> | <i>pag.20</i> |
| <i>Industria: calano ordini e fatturato</i> | <i>pag. 20</i> |
| <i>50.000 operatori "biologici"</i> | <i>pag.21</i> |
| <i>Il Federalismo Fiscale è legge</i> | <i>pag.29</i> |

Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture

Collaudo e criteri di scelta negli appalti

pag.23

INAIL

*comunicazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) all'INAIL:
c'è tempo fino al 16/05/2009*

Pag.22



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

Direttore editoriale

Domenico Mamone

Direttore responsabile

Maria Siciliano

Redazione

Sergio Espedito

Francesca Gambini

Maria Grazia Arceri

Vincenzo Arceri

Le misure pro terremotati dell'Abruzzo

Al fine di sostenere l'economia delle zone colpite dal sisma del 6 aprile 2009 ed il reddito delle famiglie, lavoratori ed imprese, sono stati disposti:

a) la proroga dell'indennita' ordinaria di disoccupazione con requisiti normali di cui all'articolo 1, comma 25, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, con riconoscimento della contribuzione figurativa;

b) l'indennizzo in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, dei titolari di rapporti agenzia e di rappresentanza commerciale, dei lavoratori autonomi, ivi compresi i titolari di attivita' di impresa e professionali, iscritti a qualsiasi forma obbligatoria di previdenza e assistenza, che abbiano dovuto sospendere l'attivita' a causa degli eventi sismici;

c) l'estensione alle imprese ed ai lavoratori autonomi che alla data del 6 aprile 2009 erano assistiti da professionisti operanti nei comuni di cui all'articolo 1, comma 2, della sospensione dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, nonche' la non applicazione delle sanzioni amministrative per inadempimenti in materia di lavoro e fiscale, per ritardate comunicazioni di assunzione, cessazione e variazione del rapporto di lavoro, in scadenza a fare data dal 6 aprile 2009 e fino al 30 giugno 2009, nei confronti sia dei soggetti operanti alla data degli eventi sismici nei comuni di cui all'articolo 1, comma 2, sia delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in comuni non interessati dagli eventi sismici, che alla data del 6 aprile 2009 erano assistiti da professionisti operanti nei predetti comuni di cui all'articolo 1, comma 2;

d) la non computabilita' ai fini della definizione del reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dei sussidi occasionali, erogazioni liberali o benefici di qualsiasi genere concessi da parte sia dei datori di lavoro privati a favore dei lavoratori residenti nei comuni di cui all'articolo 1, comma 2, sia da parte dei datori di lavoro privati operanti nei predetti territori, a favore dei propri lavoratori, anche non residenti nei predetti comuni di cui all'articolo 1, comma 2;



e) modalita' speciali di attuazione 3 delle misure in materia di politica agricola comunitaria (PAC) e di programmi di sviluppo rurale finalizzate all'anticipazione dei termini di erogazione delle provvidenze previste, nel rispetto della disciplina comunitaria e nell'ambito delle disponibilita' della gestione finanziaria dell'AGEA;

f) l'esenzione dal pagamento del pedaggio autostradale per gli utenti residenti nei comuni di cui al comma 1 in transito nell'area colpita fino alla data del 31 dicembre 2009.

2. Al fine di sostenere il rapido recupero di adeguate condizioni di vita delle famiglie residenti nei territori colpiti dal sisma, e per un ammontare massimo di 12.000.000 di euro, a valere sulle risorse del Fondo per le politiche della famiglia di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, come modificato dall'articolo 1, comma 1250, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relative all'anno 2009, sono realizzati interventi, anche integrati, per le seguenti finalita':

- a) costruzione e attivazione di servizi socio-educativi per la prima infanzia;
- b) costruzione e attivazione di residenze per anziani;
- c) costruzione e attivazione di residenze per nuclei monoparentali madre bambino;
- d) realizzazione di altri servizi da individuare con le modalita' di cui all'articolo 1.

3. Al fine dell'attuazione del comma 1 e' autorizzata la spesa, per l'anno 2009, di 53,5 milioni di euro e, per l'anno 2010, di 30 milioni di euro.

L'era dei "dopo-manager"

NON

tutti i mali vengono per nuocere diceva un vecchio proverbio ed anche un licenziamento può diventare l'occasione per reinventare il proprio ruolo nel mercato. In particolare per i manager, infatti, la crisi ha solo accentuato un fenomeno che è in atto da alcuni anni e che vede sempre più spesso il dirigente uscire dall'azienda e indossare l'abito professionale del consulente. Nel 2008 su diecimila dirigenti licenziati 3.500 si sono dati alla consulenza: due mila lo fanno a livello continuativo e 1.500 solo ogni tanto. infatti per il 64,1% degli intervistati l'area di competenza spesso è la stessa, il 14,6% ha invece dovuto parzialmente modificare il proprio campo di azione, mentre il 15,5% del campione ha cambiato completamente le materie oggetto del nuovo lavoro rispetto a quello svolto in precedenza.



Le disposizioni previste dall'articolo 46 del decreto-legge n. 248 modificano radicalmente la disciplina del riconoscimento o del mantenimento del diritto alla pensione ai superstiti nei confronti soggetti inabili, ovvero dell'incompatibilità esistente tra l'inabilità riconosciuta ai figli inabili con il conseguente diritto alla reversibilità della pensione del genitore deceduto, e l'attività lavorativa svolta dai figli inabili presso datori di lavoro, diversi dai laboratori protetti e dalle cooperative sociali, che abbiano stipulato le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999. La nuova normativa, in particolare, definisce le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che deve, peraltro, avere finalità terapeutica, l'importo del trattamento economico che deve essere corrisposto al soggetto inabile ed amplia i datori di lavoro presso cui la predetta attività può essere svolta da parte dei figli inabili maggiorenni superstiti, al fine del riconoscimento e/o della permanenza del diritto alla pensione ai superstiti.

L'INPS con circolare n. 15 del 06.02.2009 ha comunicato specifiche informazioni applicative circa l'Articolo 46 del Decreto-Legge 31 dicembre 2007, n. 248 recante "Disposizioni in favore di soggetti inabili". Sul Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 29 febbraio 2008 è stata pubblicata la legge 28 febbraio 2008, n. 31, di conversione del Decreto Legge 31 dicembre 2007, n. 248, pubblicato sulla G.U. n. 302 del 31 dicembre 2007. Sudetto provvedimento legislativo contiene, tra l'altro, nuove disposizioni in favore di soggetti inabili. Si tratta, in particolare, dell'articolo 46 che ha introdotto modifiche all'articolo 8 della legge 12 giugno 1984, n. 222. L'articolo 8, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222, nella disposizione previgente alle modifiche in esame, stabilisce che "I. Ai fini dell'applicazione degli articoli 21 e 22, della legge 21 luglio 1965, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, dell'articolo 1 della legge 9 agosto 1954, n. 657 e dell'art. 1 della legge 4 agosto 1955, n. 692, e loro successive modificazioni ed integrazioni, si considerano inabili le persone che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa".

L'articolo 46 del menzionato decreto-legge, n. 248, ha aggiunto dopo il comma 1 dell'articolo 8 della legge n. 222 del 1984, i seguenti commi:

"1-bis. L'attività svolta con finalità terapeutica dai figli riconosciuti inabili, secondo la definizione di cui al comma 1 con orario non superiore alle 25 ore settimanali, presso le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, o presso datori di lavoro che assumono i predetti soggetti con convenzioni di integrazione lavorativa, di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata, non preclude il conseguimento delle prestazioni di cui al citato articolo 22, comma 1, della legge 21 luglio 1965, n. 903.

1-ter. L'importo del trattamento economico corrisposto dai datori di lavoro ai soggetti di cui al comma 1-bis non può essere inferiore al trattamento minimo delle pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti incrementato del 30 per cento.

1-quater. La finalità terapeutica dell'attività svolta ai sensi del comma 1-bis è accertata dall'ente erogatore della pensione ai superstiti. Omissis"

Destinatari

Sono destinatari della disposizione in oggetto gli inabili aventi diritto alla pensione ai superstiti, i quali svolgono attività lavorativa al compimento del 18° anno di età, ovvero la intraprendono dopo il compimento della maggiore età. Sulla base della normativa vigente fino al 30 dicembre 2007 lo svolgimento della citata attività lavorativa comportava la perdita del diritto alla pensione ai superstiti.

Le disposizioni in esame prevede, invece, che gli interessati mantengano il diritto alla pensione ai superstiti purché siano rispettati i seguenti requisiti (comma 1 bis aggiunto all'articolo 8 della legge n. 222 del 1984):

- l'attività lavorativa abbia finalità terapeutica;
- l'attività lavorativa sia svolta presso i laboratori protetti, ovvero le cooperative sociali disciplinate dalla legge 8 novembre 1991, n. 381, nonché presso datori di lavoro che abbiano stipulato le convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68 del 1999, che assumono i predetti soggetti con convenzioni di integrazione lavorativa, di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata;

- la durata dell'attività lavorativa non sia superiore alle 25 ore settimanali. Peraltro la disposizione in esame ha aggiunto anche un ulteriore comma 1-ter al citato articolo 8 della legge n. 222 del 1984 nel quale si prevede che l'importo del trattamento economico corrisposto ai soggetti in parola non può essere inferiore all'importo del trattamento minimo maggiorato del 30%. Tale ultima disposizione ha un contenuto prettamente lavoristico, essendo finalizzata a tutelare il lavoratore inabile garantendogli un trattamento economico non inferiore all'importo indicato senza alcun effetto sotto il profilo previdenziale in trattazione nella presente circolare. Pertanto, il verificarsi della circostanza da ultimo esaminata non rappresenta una condizione per il conseguimento o la conservazione del diritto alla pensione ai superstiti da parte dell'inabile che sia impegnato o che intraprenda un'attività lavorativa.



ISERVIZI BANCARI E FINANZIARI FORNITI DALL'UNSC

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

→ *Verifica delle condizioni soggettive*

L'articolo 22, 1° comma, della legge 21 luglio 1965, n. 903, dispone, tra l'altro, che nel caso di morte del pensionato o dell'assicurato, sempreché sussistano, al momento della morte, le condizioni di assicurazione e di contribuzione ivi previste, spetta una pensione “ai figli di qualunque età riconosciuti inabili al lavoro e a carico del genitore al momento della morte”. In deroga al principio secondo cui le condizioni richieste dalla legge ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione indiretta o di reversibilità debbono sussistere alla data del decesso dell'assicurato o del pensionato, il figlio riconosciuto inabile al lavoro nel periodo compreso tra la data di morte dell'assicurato o del pensionato e quella di compimento del 18° anno di età conserva il diritto alla pensione ai superstiti anche dopo il compimento di tale età. (L. 21.07.1965 n.903 art. 22, 8° comma). Ai fini della concessione della pensione ai superstiti a favore di soggetti inabili aventi causa da assicurato o pensionato deceduto successivamente al 30 giugno 1984, trova applicazione la definizione di inabilità di cui all'art. 8, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222, secondo cui “si considerano inabili le persone che si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa...”.

Verifica del requisito del carico

Il 7° comma dell'articolo 22 della citata legge n. 903 dispone altresì che “ai fini del diritto alla pensione ai superstiti, i figli di età superiore ai 18 anni e inabili al lavoro ... si considerano a carico dell'assicurato o del pensionato se questi, prima del decesso, provvedeva al loro sostentamento in maniera continuativa”. Il termine “sostentamento” implica sia la non autosufficienza economica dell'interessato, sia il mantenimento da parte del de cuius. Ne consegue che ai fini della concessione della pensione ai figli di età superiore ai 18 anni e inabili, è richiesto che, alla data del decesso del dante causa, fossero a suo carico: la condizione del carico deve considerarsi soddisfatta quando in concreto il figlio superste faccia valere il requisito della non autosufficienza economica e quello del mantenimento abituale da parte del genitore deceduto. Ai fini della sussistenza del requisito della vivenza a carico, devono ricorrere in concreto due distinte circostanze:

- a) uno stato di bisogno del superstite determinato dalla sua condizione di non autosufficienza economica con riferimento alle esigenze medie dello stesso, alle sue fonti di reddito, ai proventi che derivano dall'eventuale concorso al mantenimento da parte di altri familiari;
- b) il mantenimento del medesimo da parte del dante causa, quale può desumersi dall'effettivo comportamento di quest'ultimo nei confronti dell'avente diritto.

Le predette circostanze possono essere individuate in base ad una valutazione della situazione del nucleo familiare del lavoratore e/o pensionato deceduto e del superstite. In tale valutazione assumono particolare rilevanza i seguenti elementi:

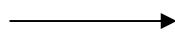
a) la convivenza, vale a dire la effettiva comunione di tetto e di mensa. Nei confronti del figlio convivente può di norma prescindersi dall'accertamento della condizione del mantenimento abituale, limitando la verifica alla sola condizione della non autosufficienza economica. La condizione di non autosufficienza economica nei confronti del figlio maggiorenne inabile, ai fini del diritto alla pensione ai superstiti, per decessi intervenuti entro il 31 ottobre 2000, si ritiene sussistente qualora il superstite al momento del decesso del dante causa, possegga redditi propri di importo non superiore al trattamento minimo maggiorato del trenta per cento. Per i decessi intervenuti successivamente al 31 ottobre 2000, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 31 ottobre 2000, con deliberazione n. 478, ha stabilito di modificare i criteri seguiti dall'Istituto per la valutazione del requisito del carico richiesto per i figli maggiorenni inabili, ai fini del diritto alla liquidazione della pensione ai superstiti, per i decessi intervenuti successivamente alla data di emanazione della delibera stessa. Sulla base della predetta delibera, per l'accertamento del diritto a pensione ai superstiti, deve essere adottato il criterio stabilito per il riconoscimento del diritto a pensione nei confronti degli invalidi civili totali, per i quali il limite di reddito è quello stabilito dall'articolo 14-septies della legge 29 febbraio 1980, n. 33, annualmente rivalutato. Per l'anno 2008 tale limite è pari a € 14.466,57 e cioè ad € 1.205,457 mensili. Per i figli inabili che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 5 della legge n. 222/1984 e che, quindi, si trovino nella impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore o che, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, abbisognino di un'assistenza continua, il predetto limite deve essere aumentato dell'importo dell'indennità di accompagnamento (€ 465,09 mensili per l'anno 2008).

b) la non convivenza

Nei confronti del figlio maggiorenne inabile non convivente deve essere verificata sia la condizione della non autosufficienza economica sia quella del mantenimento abituale. A tal fine necessita accertare, anche mediante un esame comparativo dei redditi del dante causa e del superstite, se il primo concorreva effettivamente, in maniera rilevante e continuativa, al mantenimento del figlio non convivente.

redditi da valutare

Alla stregua di quanto previsto ai fini dell'accertamento reddituale nei confronti degli invalidi civili, devono essere presi in considerazione i soli redditi assoggettati all'IRPEF, con esclusione dei redditi esenti (pensioni di guerra, provvidenze economiche in favore di minorati civili) o comunque non computabili agli effetti dell'IRPEF (rendite INAIL), secondo quanto stabilito dall'articolo 14-septies della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Ai fini della verifica della non autosufficienza economica concorre l'importo del trattamento economico corrisposto dai datori di lavoro ai soggetti destinatari della disposizione in esame. Del pari, qualora il figlio inabile, titolare di pensione di reversibilità a seguito del decesso di uno dei genitori, presenti domanda per analogia prestazione a seguito del decesso del genitore superstite, l'importo della pensione di cui è già titolare deve essere considerato, ai fini di una corretta valutazione del requisito di non autosufficienza economica necessario per conseguire l'eventuale diritto ad altra pensione di reversibilità. Nell'ipotesi di figlio inabile coniugato, il diritto alla pensione in favore del medesimo è subordinato alla circostanza che il figlio inabile, non disponendo il coniuge di mezzi sufficienti al suo mantenimento, risulti a carico del genitore alla data del decesso di quest'ultimo. Quindi, in tale ipotesi ai fini della verifica del requisito del carico devono essere anche valutati gli eventuali redditi del coniuge.



→ *Verifica delle condizioni oggettive*

Natura del datore di lavoro e durata del contratto

Per definire se l'abile superstito può conseguire o conservare il diritto alla pensione ai superstiti le Sedi dovranno primariamente verificare se il datore di lavoro:

- rientri nella categoria dei laboratori protetti o delle cooperative sociali di cui alla legge n. 381 del 1991;
- abbia assunto l'abile per effetto di una convenzione di integrazione lavorativa di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999;
- abbia assunto l'abile con contratto di formazione di lavoro, di apprendistato, ovvero con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata.

La verifica che il datore di lavoro rientri tra le cooperative sociali, ovvero i laboratori protetti, nonché il tipo di contratto sottoscritto con il lavoratore inabile (contratto di formazione lavoro, contratto di apprendistato), nonché l'ipotesi che l'abile sia stato assunto con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata dovrà essere effettuata attraverso la consultazione della dichiarazione e-mens riferita al lavoratore. Nei casi in cui l'abile sia stato assunto per effetto di una convenzione di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999 dovrà essere acquisita copia della citata convenzione. Dalla stessa denuncia mensile e-mens può altresì essere acquisito il dato in merito all'orario settimanale del lavoratore che come previsto espressamente dalla norma in esame non può eccedere le 25 ore settimanali.

Adempimenti sanitari. Accertamento della natura terapeutica dell'attività lavorativa

L'attività svolta dal soggetto inabile deve avere una funzione terapeutica e di inclusione sociale. Tali caratteristiche, per espressa previsione normativa, sono accertate dall'Istituto che eroga la prestazione attraverso i suoi Centri medico Legali. Occorre premettere che per alcune persone affette da gravi disabilità, il concetto di lavoro assume una diversa connotazione rispetto a quello di prestazione d'opera retribuita atta a garantire un'esistenza libera e dignitosa ai sensi dell'art. 38 della Costituzione: per queste persone il lavoro assume invece una valenza terapeutica. La finalità terapeutica, da parte dei dirigenti medici dell'Istituto, andrà indagata in tutti i casi in cui il soggetto richiedente risulti collocato sia presso le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991 n. 381 sia, tramite la L. 68/99, presso datori di lavoro pubblici o privati che abbiano stipulato le convenzioni di cui all'art. 11 della suddetta legge. Solitamente, infatti, il collocamento ex L. 68/99 è finalizzato ad una reale "integrazione lavorativa" ed il lavoro svolto, malgrado le ridotte capacità e/o gli adattamenti necessari del posto di lavoro, ha pari dignità e significato di quello di qualsiasi altro lavoratore. Infatti:

1. le cooperative sociali di cui sopra includono tra i loro soci lavoratori non solo soggetti con disabilità grave, ma, in generale, persone "svantaggiate" compresi ex detenuti, ex tossicodipendenti, alcolisti ecc.

Assumono rilievo ai nostri fini solo alcuni casi particolari e che possono essere individuati, facendo riferimento ad una attenta lettura dell'art. 17 della L. 194/92, qui citato:

"I7. Formazione professionale. 1: Le Regioni...realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'inter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie.

2. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o corsi specifici o in corsi prelavorativi.

3. Nei centri di formazione professionale sono istituiti corsi per le persone handicappate non in grado di frequentare i corsi normali. I corsi possono essere realizzati nei centri di riabilitazione, quando vi siano svolti programmi di ergoterapia e programmi finalizzati all'addestramento professionale..."

Al capo 3 di questo articolo è quindi previsto che "I corsi possono essere realizzati nei centri di riabilitazione, quando vi siano svolti programmi di ergoterapia...".

in questi casi, dunque, l'attività lavorativa ha lo scopo, non di procurare un guadagno per il mantenimento di sé stesse e della propria famiglia, ma di sviluppare alcune autonomie della persona, quali:

- Sviluppo delle autonomie personali.
- Sviluppo delle autonomie motorie.
- Sviluppo della comunicazione.
- Sviluppo delle competenze socio-adattative

come previsto nei comuni programmi di riabilitazione.

Pertanto in presenza di una richiesta di reversibilità per figlio inabile superstito, fermi restando gli altri requisiti amministrativi o medico-legali, laddove il soggetto risulti collocato sarà necessario acquisire la documentazione comprovante che il collocamento sia avvenuto nell'ambito della realizzazione di un Programma di ergoterapia predisposto dal Centro di Riabilitazione.

Le strutture idonee a rilasciare tale documentazione sono gli stessi Centri di Riabilitazione oppure il Centro per l'Impiego che ha avviato al lavoro la persona con disabilità.

Efficacia delle disposizioni

Le disposizioni in esame hanno effetto dal 31 dicembre 2007. Si applicano, pertanto, per determinare il diritto alla pensione ai superstiti nei confronti dei figli maggiorenni inabili in relazione ai decessi dei genitori intervenuti a decorrere dalla predetta data del 31 dicembre 2007. Per i decessi intervenuti anteriormente alla predetta data del 31 dicembre 2007 la nuova disciplina si rende applicabile a tutte le pensioni ai superstiti liquidate a favore di figli maggiorenni inabili per rapporti di lavoro avviati dopo il 30 dicembre 2007. Pertanto, il diritto alla pensione ai superstiti permane a favore dei figli riconosciuti inabili dall'Istituto che svolgono attività lavorativa presso i laboratori protetti o le cooperative sociali disciplinate dalla legge 8.11.1991, n. 381, ancorché il rapporto di lavoro abbia durata superiore alle 25 ore settimanali.

L' INPS con circolare n.14 del 02.02.2009 ha determinato, per l'anno 2009, il limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale.

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori.

Per la generalità dei lavoratori, la contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge. In particolare la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

Retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale)

La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo. Anche i datori di lavoro non aderenti neppure di fatto alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate organizzazioni sindacali, in forza della predetta norma, sono obbligati, agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla citata disciplina collettiva. Per trattamenti retributivi si devono intendere quelli scaturenti dai vari istituti contrattuali incidenti sulla misura della retribuzione. Inoltre, con norma interpretativa è stato disposto che: *"l'art. 1 del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7.12.1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria."* Il predetto minimo contrattuale non sopprime i preesistenti minimali di retribuzione giornaliera. Pertanto, il reddito da lavoro dipendente da assoggettare a contribuzione, con l'osservanza delle disposizioni in materia di retribuzione minima imponibile, deve essere adeguato, se inferiore, ai minimali di retribuzione giornaliera.

Minimali di retribuzione giornaliera

Il legislatore ha previsto che, per diversi settori, i valori minimi di retribuzione giornaliera ai fini contributivi devono essere rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita. Poiché è stato accertato dall'Istat che, nell'anno 2009, la variazione percentuale ai fini della perequazione automatica delle pensioni è stata pari al 3,2 % tali limiti devono essere ragguagliati, qualora dovessero essere d'importo inferiore, a € 43,49 (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1.1.2009, pari a € 457,76 mensili).

Inosservanza del minimale nelle ipotesi di corresponsione da parte del datore di lavoro di trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche

Non sussiste l'obbligo di osservare il minimale di retribuzione ai fini contributivi in caso di erogazione da parte del datore di lavoro di trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche d'importo inferiore al predetto limite minimo.

Minimale di retribuzione per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea (Fondo volo)

In virtù di quanto disposto dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 164/1997, recante disposizioni di armonizzazione della normativa del Fondo volo a quella vigente nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS), la retribuzione imponibile per il personale iscritto al predetto Fondo è determinata, a decorrere dal 1.1.1998, ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 153/69 e successive modificazioni e integrazioni. Il decreto legislativo in commento, prevede, inoltre, al comma 10 dell'articolo 1 l'applicazione per il personale iscritto al Fondo volo delle disposizioni in materia di minimo contrattuale valide per la generalità dei lavoratori. In assenza di contratti collettivi nazionali di lavoro, precisa la norma (secondo periodo del comma 10), *"i limiti minimi di retribuzione imponibile per ciascuna categoria professionale sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative delle categorie professionali che concorrono al Fondo. A tali limiti vanno comunque adeguate le retribuzioni contrattuali che risultino inferiori agli stessi."* In applicazione della citata disposizione, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono stati stabiliti i limiti minimi di retribuzione imponibile mensile per ciascuna categoria professionale interessata. La retribuzione imponibile ai fini contributivi del personale iscritto al Fondo volo, determinata secondo le suesposte modalità, non può essere, in ogni caso, inferiore al limite minimo di retribuzione giornaliera che, per l'anno 2009, è pari a € 43,49.

Retribuzioni convenzionali in genere.

Ai fini dell'individuazione del limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni in argomento occorre riferirsi a quanto disposto dall'art. 1 del D.L. n. 402 del 1981, convertito in legge n. 537 del 1981, il quale fissa, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, ivi compresa la misura giornaliera dei salari medi convenzionali, una retribuzione minima di € 5,16. Il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni in argomento, già fissato a seguito degli adeguamenti annuali in € 20,72 è pari, per l'anno 2009, a € 24,16.



Per i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13.3.1958, n. 250, la retribuzione convenzionale per l'anno 2009 è fissata in € 604,00 mensili (24,16 x 25gg.).

Lavoratori a domicilio.

Il limite minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori a domicilio varia in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita in applicazione dell'art. 22 della legge n. 160 del 1975. Pertanto, considerato che il predetto indice è pari per l'anno 2009 al 3,2 %, il limite minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori in oggetto, già fissato in € 20,72, è pari, per il 2009, a € 24,16. Detto limite deve essere comunque ragguagliato a € 43,49.

Lavoratori di società ed organismi cooperativi di cui al DPR 30.4.1970, n. 602.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, la retribuzione imponibile, ai fini del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, per i lavoratori in oggetto deve essere determinata secondo le norme previste per la generalità dei lavoratori.

Cooperative sociali.

L'art. 1, comma 787 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) ha previsto, per il periodo 2007-2009, un sistema di graduale aumento della retribuzione imponibile ai fini contributivi per la categoria dei lavoratori soci di cooperative sociali finalizzato all'equiparazione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei predetti lavoratori a quella dei dipendenti da impresa. In particolare, la norma in esame prevede che la retribuzione giornaliera imponibile debba essere, a partire dall'anno 2007, aumentata nella misura percentuale prestabilita per ciascun anno di riferimento. Per l'anno 2009 detta percentuale è pari al 100%. La disposizione in commento trova applicazione per i lavoratori soci delle seguenti tipologie di cooperative:

- lavoratori soci delle cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della legge n. 381/91 ;
- lavoratori soci delle cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari e socio-educativi ;
- lavoratori soci di altre cooperative operanti in settori ed ambiti territoriali per le quali siano stati adottati, ai sensi dell'art. 35 del T.U.A.F., i decreti ministeriali ai fini del versamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale.

Retribuzione giornaliera imponibile da assumere ai fini del calcolo dell'aumento percentuale.

La retribuzione giornaliera da prendere come riferimento ai fini del calcolo dell'aumento percentuale è quella fissata dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 35 del TUAF. Relativamente ai lavoratori soci delle cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 381/91 e per quelli delle cooperative operanti nell'area dei servizi socio-assistenziali, sanitari e socio-educativi detta retribuzione non può essere inferiore, su base annua, al 40% del trattamento minimo di pensione a carico del FPLD. Detto trattamento minimo per l'anno 2009 ammonta a € 457,76; il 40% risulta pari ad una retribuzione settimanale di € 183,10. Pertanto l'imponibile giornaliero convenzionale, per l'anno 2009, è pari a € 30,52 (183,10:6). Sono fatti salvi, in ogni caso, gli imponibili giornalieri più elevati determinati con i decreti ministeriali ex art. 35 del TUAF.

Modalità di calcolo dell'aumento della retribuzione giornaliera imponibile.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, comma 787 della legge n. 296/2006, la retribuzione giornaliera, deve essere aumentata, per l'anno 2009, ai fini del calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali, del 100%. Come disposto dalla norma in commento, il calcolo dell'incremento retributivo deve essere effettuato sulla differenza esistente tra la predetta retribuzione giornaliera imponibile e il corrispondente minimo contrattuale giornaliero. Si precisa che il predetto minimo contrattuale deve intendersi riferito soltanto agli elementi retributivi, desumibili dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o della categoria affine, costituiti da paga-base, indennità di contingenza e dall'elemento distinto della retribuzione (EDR) trattandosi di un percorso convenzionale di adeguamento.

Periodo di occupazione media mensile

Per le cooperative sociali rientranti nell'ambito di applicazione del D.M. 22 settembre 2000 per tutto il triennio (2007-2009) di graduale innalzamento della retribuzione imponibile, il periodo di occupazione media mensile non può essere inferiore alle 26 giornate. Per le restanti cooperative sociali continuano a trovare applicazione, per tutta la durata del percorso di adeguamento, i periodi di occupazione media mensile fissati dai decreti ministeriali di cui all'art. 35 del TUAF.

→ **Rapporti di lavoro a tempo parziale**

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale trova applicazione l'art. 1, co. 1 della legge n. 389 del 1989, ferma restando la nozione di retribuzione imponibile definita dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997. La retribuzione così determinata deve peraltro essere ragguagliata, se inferiore, a quella individuata dall'art. 1, co. 4 della legge n. 389 del 1989, confermato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 61 del 2000. Dette norme stabiliscono un apposito minima di retribuzione oraria applicabile ai fini contributivi per i rapporti di lavoro a tempo parziale, a decorrere dall'1.1.1989. In linea generale, nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente: $(€ 43,49) \times (6) / (40) = € 6,52$

Art. 3-ter della legge 14.11.1992, n. 438. Quota di retribuzione soggetta nell'anno 2008 all'aliquota aggiuntiva di un punto percentuale.

A decorrere dall'1.1.1993, è dovuta un'aliquota aggiuntiva a carico del lavoratore nella misura di un punto percentuale sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile in favore di tutti i regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico del lavoratore inferiori al 10%. La prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata per l'anno 2009 in € 42.069,00.

Pertanto, a decorrere dall'1.1.2009 l'aliquota aggiuntiva dell'1% deve essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il limite annuo di € 42.069,00 che, rapportato a 12 mesi, è pari a € 3506,00. Ai fini del versamento del contributo aggiuntivo in questione deve essere osservato il criterio della mensilizzazione.

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile.

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2, co. 18 della legge 8.8.1995, n. 335, per i nuovi iscritti dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo rivalutato in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati calcolato nella misura del 3,2 %, è pari, per l'anno 2009, a € 91.506,73 che arrotondato all'unità di euro è pari a € 91.507,00. Dall'1.1.2003 è stato soppresso il massimale contributivo, di cui all'art. 3, comma 7 del D.Lgs. n. 181/97, previsto per i dirigenti di aziende industriali.

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi.

Il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Detto parametro rapportato al trattamento minimo di € 457,76 per l'anno 2009 risulta, pertanto, pari ad una retribuzione settimanale di € 183,10.

anno 2009	Euro
trattamento minimo di pensione	457,76
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	183,10
Limite annuale per l'accredito dei contributi	9521,20

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 43, comma 3 della legge 29.12.2001 n. 448 le disposizioni in materia di minima di retribuzione giornaliera non si applicano, a partire dal 1° gennaio 1984, ai lavoratori della piccola pesca marittima e delle acque interne soggetti alla legge 13 marzo 1958, n. 250.

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Si riportano i predetti importi per l'anno 2009 (23) con la precisazione che si tratta degli stessi già fissati dal D.Lgs. n. 314 del 1997; non è più previsto il limite di esenzione per le erogazioni liberali di cui all'art. 51 c. 2, lett. b), lettera soppressa dal D.L. 93/08.

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato.

Il massimale giornaliero, previsto dall'art. 6, comma 15 del D.L. 30.12.87 n. 536 convertito con L. 29.2.88 n. 48, da prendere a riferimento ai fini del calcolo della contribuzione di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato è confermato, per l'anno 2009, in € 67,14.

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria.

L'importo dell'indennità di maternità obbligatoria a carico del bilancio dello Stato ai sensi di quanto disposto dall'art. 78 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151, già stabilito per l'anno 2008 in € 1843,90, è pari, per l'anno 2009 a € 1902,90.

Regolarizzazione relativa al mese di gennaio 2009.

Le aziende che, per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio 2009 non hanno potuto tenere conto delle disposizioni illustrate ai precedenti punti, possono regolarizzare detto periodo ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26.3.1993. Detta regolarizzazione deve essere effettuata, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

LA

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha riscontrato l'Istanza di Interpello n.11 del 20 febbraio 2009, prot. 25/I/0002601, presentata da Confcommercio in materia di part-time verticale e specificamente in merito alla corretta applicazione dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000, secondo il quale *“nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno”*.



In particolare si chiede se, per i rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione di lavoro giornaliera uguale o superiore a quella ordinaria e per un numero di giorni alla settimana inferiore a quello ordinario, sia sufficiente indicare nel contratto di lavoro il *quantum* della stessa prestazione giornaliera (es. lunedì 8 ore, giovedì 8 ore e venerdì 8 ore).

In base all'enunciato dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000 il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale deve contenere l'esatta l'indicazione del numero di ore di lavoro nell'arco della giornata, mentre il contratto a tempo parziale di tipo verticale deve indicare esattamente la durata del periodo di lavoro in riferimento ad un determinato parametro temporale.

L'indicazione della durata della prestazione lavorativa non esaurisce il contenuto obbligatorio del contratto di lavoro a tempo parziale. Il menzionato art. 2, infatti, prevede che il contratto debba contenere anche *“la puntuale indicazione (...) della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno”*.

Il Legislatore non ha dunque ritenuto sufficiente che nel contratto si specifichi l'arco di tempo in cui la prestazione lavorativa deve svolgersi, disponendo espressamente che si precisi altresì l'esatta distribuzione temporale del lavoro all'interno del suddetto arco di tempo.

Sulla base di una interpretazione formalistica della normativa vigente il contratto dovrebbe pertanto sempre contenere la puntuale indicazione delle fasce di orario entro le quali si svolge la prestazione di lavoro, anche in caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. A una diversa conclusione si può tuttavia giungere sulla base di un'interpretazione sistematica delle norme di legge, che tenga conto delle specifiche finalità perseguitate dal Legislatore.

La ragione giustificatrice del contenuto temporale del contratto di lavoro a tempo parziale deve infatti individuarsi nelle stesse ragioni alle quali è ispirata l'intera disciplina di tale tipologia contrattuale.

La funzione del contratto a tempo parziale è, come noto, quella di favorire l'incontro della volontà negoziale di due soggetti, l'uno dei quali ha interesse ad avvalersi di una prestazione lavorativa di durata limitata mentre l'altro di offrire una prestazione ridotta con conseguente possibilità di usufruire dell'arco di tempo non utilizzato per soddisfare esigenze familiari o di vita ovvero per svolgere eventuali altre attività.

Il sinallagma contrattuale così definito non comprende, quindi, un obbligo del lavoratore di offrire la sua disponibilità per un tempo indefinito ma, al contrario, presuppone una precisa predefinizione del tempo di lavoro al fine di consentire al lavoratore stesso di utilizzare lo spazio temporale a disposizione secondo le sue specifiche opzioni ed esigenze personali che lo inducono a chiedere ovvero ad accettare una prestazione lavorativa di durata limitata rispetto a quella che il Legislatore definisce *“durata normale dell'orario di lavoro”*.

In questa prospettiva, la previsione legislativa circa la puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione deve intendersi finalizzata esclusivamente a garantire una individuazione preventiva, da parte del lavoratore, del tempo libero.

sulla base di quanto sopra esposto, si ritiene che non risponda a un obbligo di legge, nella ipotesi di un contratto di a tempo parziale di tipo verticale, indicare le fasce orarie in cui la prestazione deve essere svolta nell'ambito della singola giornata.

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

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

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

Servizi di consulenza; Assistenza fiscale; Finanziaria; Commerciale; Assicurativa; Previdenziale; Qualità; Corsi di formazione professionale; Assistenza sindacale per tutti i tipi di contratto

Per contro, nell'arco di tempo in cui la prestazione in termini di durata è parificata al tempo pieno, non vige alcun obbligo di legge di predeterminare la precisa collocazione del tempo di lavoro. In questo senso, sono ancora da ritenersi valide le considerazioni svolte dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 210 dell'11 maggio 1992 là dove ha precisato che:

a) se le parti si accordano per un orario giornaliero di lavoro inferiore a quello ordinario, di tale orario giornaliero deve essere determinata la distribuzione e cioè la collocazione nell'arco della giornata;

b) se le parti hanno invece convenuto che il lavoro abbia a svolgersi in un numero di giorni alla settimana inferiore a quello normale, la distribuzione di tali giorni nell'arco della settimana deve essere preventivamente determinata;

c) se le parti hanno infine pattuito che la prestazione lavorativa debba occupare solo alcune settimane o alcuni mesi, deve essere preventivamente determinato dal contratto quali (e non solo quante) sono le settimane e i mesi in cui l'impegno lavorativo dovrà essere adempiuto.

È vero che la disciplina previgente parlava di distribuzione e non di collocazione oraria, tuttavia, la Corte Costituzionale aveva avuto modo di chiarire che *"la prescrizione [di cui all'articolo 5, comma 2, della L. n 863/1984], secondo cui nel contratto a tempo parziale devono essere indicate, oltre alle mansioni, anche la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, non appare potere esser interpretata nel senso che il Legislatore abbia considerato sufficiente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa in riferimento ai parametri temporali specificati nella norma".*

Argomentando sull'impiego da parte del Legislatore del termine *"distribuzione"* e sul riferimento congiunto a tutti i parametri temporali, la Corte ha quindi concluso che il precezzo contenuto nell'articolo 5, comma 2, impone la necessità di predeterminare la *"collocazione temporale"* della prestazione lavorativa, in perfetta coincidenza così con quanto ora stabilito dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 276/2003.

In conclusione, sulla base di quanto sopra esposto, si ritiene che non risponda a un obbligo di legge, nella ipotesi di un contratto di a tempo parziale di tipo verticale, indicare le fasce orarie in cui la prestazione deve essere svolta nell'ambito della singola giornata.

Com'è il morale "economico" dei lavoratori italiani? depresso



NELLE

imprese italiane il rapporto tra domanda di lavoro e retribuzioni evidenzia come quasi dieci milioni di lavoratori dipendenti italiani *"tirino la cinghia"* a causa di una retribuzione linda che oscilla tra i

21.200 euro e i 22.800 euro annui contro una media complessiva nazionale che è pari a 26.500 euro.

Intanto, si sta rinforzando la tendenza di un'offerta di lavoro orientata verso rapporti di lavoro non *"standard"* accompagnata dall'innalzamento della scolarità richiesta dalle aziende.

Si collocano sopra la media di 26.500 euro annui lordi esclusivamente le professioni tecniche, le professioni intellettuali e scientifiche e i dirigenti.

In tutti circa dieci milioni di lavoratori.

Al di sotto pertanto troviamo gli altri 15 milioni di impiegati, professionisti qualificati, artigiani, operai e figure professionali non qualificate.

Anche l'area geografica di riferimento condiziona l'andamento delle retribuzioni: al Sud la retribuzione annua linda è pari a 23.600 euro mentre il salario per i lavoratori dipendenti delle imprese localizzate nelle regioni del Nord-Ovest arriva a 28.240 euro (+6,6% rispetto alla media nazionale).

I compensi nelle regioni del centro Italia si assestano invece intorno a un media pari a 26 mila euro mentre quelli del Nord-Est arrivano a una paga annua di 27.150 euro.

La classe professionale con la retribuzione più elevate è quella degli amministratori di grandi aziende private che, per gli uomini, arrivano ad avere una paga annua linda pari a 166 mila euro.

Li seguono i direttori delle divisioni con 102 mila euro e i gestori responsabili di piccole imprese con 85 mila euro.

Immediatamente dopo troviamo i direttori di grandi aziende private, i medici e gli specialisti in scienze giuridiche.

Complessivamente le figure che svolgono una professione di natura dirigenziale arrivano a una retribuzione annua linda di 92 mila euro. Le figure coinvolte nell'area delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione raggiungono una paga annua di poco superiore ai 40 mila euro.

Secondo il rapporto, le richieste delle imprese per queste figure, per l'anno 2008, raggiungono quasi le 36 mila unità, ovvero l'11,6% in più rispetto all'anno scorso.

Nell'ambito delle sue funzioni istituzionali di unione sindacale l'UNSC 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'UNSC 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.

LA

Direzione Centrale—Prestazioni a Sostegno del Reddito dell'INPS con circolare n. 11 del 27/01/2009 ha comunicato gli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, di mobilità, di disoccupazione e importo dell'assegno per attività socialmente utili, relativi all'anno 2009.

L'articolo 1, comma 27, della legge n. 247 del 24 dicembre 2007 ha disposto, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dal 2008, che gli aumenti di cui all'ultimo periodo del secondo comma dell'articolo 1 della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni e integrazioni, (c.d. "tetti" dei trattamenti di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione) sono determinati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.



I - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE—Secondo quanto previsto dalla normativa vigente gli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 427, come modificata dall'articolo 1, comma 5, della legge 19 luglio 1994, n. 451, e dall'articolo 1, comma 27, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il secondo dei suddetti massimali, sono incrementati, con effetto dal 1° gennaio 2009, nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Ciò premesso, si comunica che – tenuto conto della variazione di tale indice accertata per l'anno 2008 – gli importi riguardanti i massimali in questione risultano fissati, per l'anno 2009, nelle misure di seguito indicate, rispettivamente al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente, a seguito dell'aumento delle aliquote contributive disposto dall'articolo 1, comma 769 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), è pari al 5,84 per cento:

1) euro	886,31	834,55
2) euro	1.065,26	1003,05

Settore edile

1) euro	1063,57	1001,46
2) euro	1278,31	1203,66

L'importo della retribuzione mensile che costituisce la soglia per l'applicazione dei massimali di cui ai punti 2 suddetti è fissato, a decorrere dal 1° gennaio 2009, in euro **1.917,48**.

II - INDENNITA' DI MOBILITA' - Gli importi massimi mensili, da applicare alla misura iniziale dell'indennità di mobilità spettante per i primi dodici mesi, da liquidare in relazione ai licenziamenti successivi al 31 dicembre 2008, sono, rispettivamente al lordo e al netto della riduzione istituita dall'articolo 26 della legge n. 41/1986, i seguenti:

1) euro	886,31	834,55
2) euro	1.065,26	1003,05

Anche per l'indennità di mobilità l'importo della retribuzione mensile per l'applicazione del massimale più elevato, indicato al punto 2, è fissato in euro **1.917,48**.

III - TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE PER L'EDILIZIA

Gli importi riportati nel precedente paragrafo II trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui all'articolo 11, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché a quello di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 19 luglio 1994, n. 451.

L'importo che deve essere corrisposto ai lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 427, resta invece fissato anche per l'anno 2008 in euro **579,49** che, al netto della riduzione del 5,84 per cento, è pari a euro **545,65**.

IV - INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE—Gli importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, per la quale non opera la riduzione di cui all'articolo 26 della legge n. 41/1986, sono pari a euro **886,31** ed a euro **1.065,26**.

Per quanto riguarda l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti e quella agricola con requisiti normali e ridotti, da liquidare con riferimento all'attività svolta nel corso dell'anno 2007, trovano invece applicazione gli importi stabiliti per tale anno e indicati nella circolare n. 14 del 1° febbraio 2008 (euro **858,58** ed euro **1.031,93**).



L'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utili è pari, dal 1° gennaio 2009, a euro 529,15. Tale importo deriva dall'applicazione dell'art. 1, comma 27 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2008, che gli aumenti di cui all'ultimo periodo del secondo comma dell'art. 1 della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni e integrazioni, sono determinati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Anche a tale prestazione non si applica la riduzione di cui all'articolo 26 della legge n. 41/1986.

Per quanto riguarda i lavori di pubblica utilità di cui al decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, si precisa che, per tale prestazione, non operano né la rivalutazione in parola né l'aumento di cui all'articolo 45, comma 9, della legge 17 maggio 1999, n. 144; il relativo assegno resta pertanto fissato in euro

La Direzione Generale dell'INPS con circolare n.58 del 20.04.2009 ha comunicato importanti novità in materia di Trattamento di integrazione salariale ordinaria - computo dei limiti temporali di cui all'art. 6 legge 20.5.1975 n. 164. L'Istituto ha ricordato come l'art. 6 della legge 20 maggio 1975, n. 164, stabilisca che «l'integrazione salariale (...) è corrisposta fino ad un periodo massimo di 3 mesi continuativi; in casi eccezionali detto periodo può essere prorogato trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 12 mesi».

Tali limiti - trimestrale e mensile - computati alla stregua del calendario comune (artt. 2962 e 2963 cod. civ.) comportano un utilizzo temporale rigido del beneficio.

Tale interpretazione risulta insensibile rispetto all'attuale tipologia di organizzazione lavorativa - caratterizzata da una estesa flessibilità - ed all'assetto orario che le imprese - soprattutto in questo periodo - intendono adottare nel svolgimento dell'attività produttiva.

Nell'attuale fase di temporaneo rallentamento dell'attività produttiva risulta cruciale consentire un utilizzo flessibile degli strumenti di sostegno al reddito al fine di consentire alle imprese il superamento dell'attuale periodo di crisi modulando l'utilizzo della forza lavoro in relazione all'andamento dei mercati nazionale ed internazionale.

A tal fine l'INPS ha definito una interpretazione evolutiva della norma per individuare, d'intesa con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, un nuovo e più flessibile criterio di computo dei limiti temporali di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria.

Pertanto i limiti massimi di cui alla norma sopra riportata possono essere computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.

Tale nuova modalità di computo - fermi restando gli altri requisiti previsti dalle norme - dovrà essere valutata dalle Commissioni provinciali in sede di ammissione all'integrazione salariale, anche alla luce della lettera circolare n. 14/5251 del 30 marzo 2009 del Ministero del Lavoro.

A far data dalla presente circolare le aziende ricadenti nella fattispecie di cui sopra (settimane usufruite parzialmente) comunicheranno all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni diviso 5/6) affinché l'Istituto ne tenga conto ai fini del computo delle 52 settimane.

IL SERVIZIO CAF Italia UNSIC

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

Il **CAF ITALIA srl** è il Centro d'Assistenza Fiscale costituito dalla F.N.A. con legge 413 del 91 e successive modifiche, iscrizione all'albo n°00066. Il Caf Italia oltre ai servizi di assistenza fiscale (730 - ISEE - RED - ICI), si pone anche come un diretto intermediario tra il lavoratore e la sua azienda o il pensionato e l'ente pensionistico (sostituto d'imposta). Infatti il CAF comunica il risultato della dichiarazione e i conguagli fiscali, che secondo le disposizioni di legge, sono effettuati direttamente sulla busta paga dal mese di Luglio per il dipendente e dal mese di Agosto per i pensionati, senza che gli stessi debbano provvedere autonomamente.

vantaggi:

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

Servizi CAF

Modello 730—Modello RED- Dichiaraione e calcolo ICI—Modello UNICO—Modello I.S.E.,I.S.E.E.,I.S.E.U.

LA

Direzione centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito dell'INPS con propria circolare n. 2 del 07.01.2009 ha disciplinato le specificità connesse agli assegni familiari e alle quote di maggiorazione di pensione per l'anno 2009.

Le presenti disposizioni, precisa la Direzione, trovano applicazione nei confronti dei soggetti esclusi dalla normativa sull'assegno per il nucleo familiare, e cioè nei confronti dei coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dei piccoli coltivatori diretti (cui continua ad applicarsi la normativa sugli assegni familiari) e dei pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi (cui continua ad applicarsi la normativa delle quote di maggiorazione di pensione).

Nei confronti dei predetti soggetti (al pari di quelli cui si applica la normativa concernente l'assegno per il nucleo familiare), la cessazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti di famiglia, per effetto delle vigenti disposizioni in materia di reddito familiare, non comporta la cessazione di altri diritti e benefici dipendenti dalla vivenza a carico e/o ad essa connessi.

Inoltre, ad ogni buon fine, si precisa che gli importi delle prestazioni sono:

- Euro 8,18 mensili spettanti ai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e piccoli coltivatori diretti per i figli;
- Euro 10,21 mensili spettanti ai pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi per il coniuge e i figli.

I) TABELLE DEI LIMITI DI REDDITO FAMILIARE DA APPLICARE AI FINI DELLA CESSAZIONE O RIDUZIONE DELLA CORRESPONDENCE DEGLI ASSEGNI FAMILIARI E DELLE QUOTE DI MAGGIORAZIONE DI PENSIONE PER L'ANNO 2009

Ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari e delle quote di maggiorazione delle pensioni da lavoro autonomo, i limiti di reddito familiare da considerare sono rivalutati ogni anno in ragione del tasso d'inflazione programmato con arrotondamento ai centesimi di euro.

Secondo le precisazioni fornite dai competenti Ministeri, la misura del tasso d'inflazione programmato per il 2008 è stata pari all'1,7 % per cento.

Con riferimento a quanto precede sono state aggiornate le tabelle (allegati da 1 a 4), da applicare a decorrere dal 1° gennaio 2009 nei confronti dei soggetti esclusi dalla normativa relativa all'assegno per il nucleo familiare e sopra elencati.

Le procedure di calcolo delle pensioni sono già aggiornate in conformità ai nuovi limiti di reddito.

Dal 1° gennaio 2009 sono stati rivalutati sia i limiti di reddito familiare ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari e delle quote di maggiorazione di pensione, sia i limiti di reddito mensili per l'accertamento del carico ai fini dei diritti agli assegni stessi

II) LIMITI DI REDDITO MENSILI DA CONSIDERARE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO AGLI ASSEGNI FAMILIARI PER L'ANNO 2009

In applicazione delle vigenti norme per la perequazione automatica delle pensioni, il trattamento minimo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti risulta fissato dal 1° gennaio 2009 e per l'intero anno nell'importo mensile di euro 458,20.

In relazione a tale trattamento, i limiti di reddito mensili da considerare ai fini dell'accertamento del carico (non autosufficienza economica) e quindi del riconoscimento del diritto agli assegni familiari risultano così fissati per tutto l'anno 2009:

- Euro 645,29 per il coniuge, per un genitore, per ciascun figlio od equiparato;
- Euro 1129,26 per due genitori.

I nuovi limiti di reddito valgono anche, secondo le disposizioni già in vigore e a suo tempo rese note, in caso di richiesta di assegni familiari per fratelli, sorelle e nipoti (indice unitario di mantenimento).

Servizi turistici— vacanze UNSIC

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

servizi UNSIC Agenzia di collocamento privato —

Intermediazione Lavoro

(Aut. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
n.13/i/0001290 del 24.10.2005)

40 sportelli lavoro dislocati su tutto il territorio nazionale per offrire ricerca e selezione del personale alle aziende associate.

Servizi Assicurativi UNSC

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

LA

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad Istanza di Interpello n. 57 del 23.12.2008, Prot. 25/I/0018607, ha chiarito alcune specificità in materia di assunzione di lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2000 e di lavoratori di pubblica utilità di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 280/1997, presso i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

L'istante ANCI chiedeva se l'incentivo previsto dall'art. 1, comma 1156, lett. f) della L. n. 296/2006 fosse esteso a tutta la vita lavorativa del soggetto LSU assunto dal Comune o se invece sia limitato ad un certo numero di anni. In secondo luogo si chiede se l'Ente cui è riconosciuto l'incentivo di euro 9.296,22 ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2000 venga "sgravato" della sola quota contributiva relativa al nuovo rapporto di lavoro o se, invece, l'incentivo sia concesso nella sudetta misura a prescindere dalla entità dei contributi pagati al dipendente. L'interpellante chiedeva inoltre quale fosse il criterio da utilizzare nella

scelta tra soggetti LSU con pari anzianità nelle attività socialmente utili, nella ipotesi di accoglimento parziale delle istanze dell'Ente relative alle assunzioni.

Infine, nel caso in cui l'incentivo non fosse legato alla sola copertura contributiva, chiedeva se l'entità del medesimo possa essere inferiore ai canonici euro 9.296,22 ove l'assunzione del LSU sia a tempo parziale e comporti un onere complessivo a carico dell'Ente inferiore a tale cifra.

Con riferimento al primo quesito, la Direzione ricorda che alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1, comma 1156, lett. f) della Legge n. 296/2006, autorizzate nel limite di 2450 unità, è esteso l'incentivo di cui all'art 7, comma 6, del Decreto Legislativo n. 81/2000 e che inoltre agli oneri relativi, nel limite di 23 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2007, si provvede a valere sul Fondo Nazionale per l'Occupazione.

Pertanto, allo stato, per gli anni successivi al 2008 l'incentivo viene erogato per ciascuna assunzione dietro apposita richiesta dei Comuni corredata da specifica dichiarazione che i lavoratori assunti risultino ancora nelle piante organiche, così come disposto dalla circolare del 17 ottobre 2007 prot. n. 14/0011107 del Ministero del Lavoro.

Ciò all'evidente scopo di accertare il perdurare del rapporto di lavoro tra il Comune e i lavoratori stabilizzati. Per quanto concerne il secondo quesito, occorre precisare che la somma di euro 9.296,22 viene erogata a favore del Comune come incentivo da destinare alle spese affrontate a seguito dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro.

Di conseguenza il contributo deve essere destinato innanzitutto a coprire gli oneri contributivi e, solo nell'eventualità di un residuo, può essere utilizzato dal Comune per le altre spese derivanti dal nuovo rapporto di lavoro.

Con riferimento al terzo aspetto evidenziato dall'interpellante, la stessa circolare sopra citata chiarisce che, in caso di accoglimento parziale delle istanze dell'Ente, il criterio per scegliere tra soggetti LSU con pari anzianità nelle attività socialmente utili è quello della maggiore anzianità anagrafica dei lavoratori da assumere, ferma restando l'assegnazione di almeno una unità a ciascun comune richiedente.

Infine, si precisa che l'entità dell'incentivo non è soggetta a diversificazione, essendo esso quantificato nella somma di euro 9.296,22 a prescindere dal fatto che il costituendo rapporto di lavoro sia a tempo pieno o parziale.

La FAO contro la crisi: 10 milioni di possibili posti di lavoro nel verde

TANTI

potrebbero essere i nuovi posti di lavoro nel settore dell'ambiente che possono essere creati investendo nella gestione sostenibile delle foreste.

"In seguito all'enorme perdita di posti di lavoro dovuta all'attuale crisi economica, la gestione sostenibile delle foreste potrebbe divenire un mezzo per creare milioni di posti di lavoro 'verdi', contribuendo pertanto a ridurre la povertà e a migliorare le condizioni ambientali" parola di Jan Heino, Vice Direttore Generale del Dipartimento Foreste della Fao, *"poiché foreste ed alberi sono degli importanti serbatoi di carbonio, tali investimenti possono anche notevolmente contribuire agli sforzi per la mitigazione e l'adattamento al cambiamento climatico"*.

Secondo un recente studio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la disoccupazione mondiale potrebbe passare dai 179 milioni di persone registrate nel 2007 a 198 milioni nel 2009 se non addirittura a 230 milioni di persone.

Concentrare attenzione ed investimenti nel settore forestale garantirebbe posti di lavoro in attività quali la gestione delle foreste, le pratiche agro-forestali, un miglior controllo degli incendi, lo sviluppo e la conservazione dei sentieri di montagna e dei luoghi ricreativi, l'espansione delle aree verdi urbane, il recupero delle zone forestali degradate e l'imboschimento di nuove aree.





Il TFR al Fondo di Tesoreria

La Direzione Centrale Entrate dell'INPS con messaggio n.3506 del 12.02.2009 ha fornito precisazioni relative al requisito occupazionale e obbligo della contribuzione al Fondo di Tesoreria.

1. Requisito occupazionale e obbligo del versamento

Ai fini dell'applicabilità delle disposizioni di cui ai commi 755 e successivi della legge n. 296/2006 in materia di Fondo di Tesoreria, assume rilievo il requisito dimensionale dell'azienda (almeno 50 addetti).

Al riguardo, è stato precisato che detto limite si determina prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza:

- nell'anno 2006, per le aziende in attività al 31 dicembre 2006;
- nell'anno solare di inizio attività, per quelle costituite dal 1 gennaio 2007 in poi.

Conseguentemente, le aziende sorte nel 2007 hanno già determinato la loro media al 31-12-2007; quelle costituite nel corso del 2008, al 31-12-2008, e così via.

Al fine di individuare la sussistenza dell'obbligo al versamento, si ribadisce che la media determinatasi rimane cristallizzata, a nulla rilevando le oscillazioni che - successivamente - possono intervenire, sia in caso di riduzione del numero degli addetti a meno di 50, sia in caso di raggiungimento - in data successiva al 31 dicembre 2006, ovvero a quello di inizio di attività - di un numero di addetti pari o superiore a 50.

2. Maggiorazione sugli importi riferiti ai periodi pregressi

Ai fini del versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria, è previsto che gli importi riferiti a periodi pregressi siano maggiorati di una somma aggiuntiva corrispondente alle rivalutazioni, calcolate ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile, in ragione del tasso d'incremento del TFR applicato al 31 dicembre dell'anno precedente. Al riguardo si fa presente che, al mese di dicembre 2008, il tasso per la rivalutazione del TFR è stato fissato dall'ISTAT in misura pari a 3,036419%. Per il versamento, ricorda la Direzione, lo stesso va utilizzato con troncamento alle sole due cifre decimali (3,03%).

3. Fondo di Tesoreria. Rivalutazione quote annuali di TFR

L'articolo 2120 del c.c. stabilisce che le quote annuali di trattamento di fine rapporto - con esclusione di quella maturata nell'anno - devono essere incrementate, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Come sopra anticipato, al mese di dicembre 2008, il tasso per la rivalutazione del TFR è stato fissato in misura pari a 3,036419%. Detta percentuale costituisce, quindi, il coefficiente di rivalutazione delle quote di TFR da porre a carico del Fondo di Tesoreria. Ribadisce l'Istituto che l'importo relativo alla rivalutazione - che grava sul Fondo di Tesoreria - deve essere riportato - al lordo dell'imposta sostitutiva - nel flusso EMens, nell'elemento «Rivalutazione», presente in «Contribuzione».

4. Misure compensative 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 fa presente che, per l'anno 2009, l'esonero dal versamento dei contributi dovuti alla gestione ex articolo 24 della legge n. 88/89, è stabilito - per ciascun lavoratore - in misura pari allo 0,21%.

Guida alle agevolazioni fiscali per i disabili



L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato una Guida alle agevolazioni fiscali per i soggetti disabili. In base all'attuale normativa, le principali agevolazioni riguardano: figli a carico, Veicoli, sussidi tecnici e informatici, spese sanitarie, assistenza personale, abbattimento delle barriere architettoniche. Le agevolazioni riguardanti IVA, IRPEF, bollo auto e imposta sui passaggi di proprietà sono fruibili di norma anche da parte dei familiari del disabile (cioè: coniuge, fratelli, sorelle, suoceri, nuore e generi, adottanti, nonché figli e genitori, in mancanza dei quali subentrano i discendenti o ascendenti più prossimi), quando il disabile stesso sia da considerare a carico in base al proprio reddito personale complessivo. Fanno eccezione le specifiche fattispecie previste dalla normativa e indicate in dettaglio dalla Guida.

Commercio: grande distribuzione ok, dettaglio ko



Dal 1997 non si registrava un simile calo nelle vendite al dettaglio che, nel 2008, hanno segnato una contrazione dello 0,6% rispetto alla media del 2007.

Nel 2008, le vendite della grande distribuzione hanno segnato un aumento dell'1%, mentre quelle delle imprese operanti al dettaglio hanno subito una flessione del 2%.

Le vendite di prodotti alimentari sono aumentate dello 0,7%, mentre quelle di natura non alimentare sono diminuite dell'1,6%.

Gli incrementi più significativi hanno riguardato gli hard discount (+1,4%) e i grandi magazzini (+1,2%) mentre le flessioni più evidenti sono state registrate nel settore degli elettrodomestici, radio, tv, registratori (-2,5%), ai prodotti farmaceutici (-1%) e informatica, telecomunicazioni, telefonia e generi casa-linghi durevoli e non durevoli (-1,4% per entrambi).

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

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

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

Servizi di consulenza; Assistenza fiscale; Finanziaria; Commerciale; Assicurativa; Previdenziale; Qualità; Corsi di formazione professionale; Assistenza sindacale per tutti i tipi di contratto

Una distinzione rilevante a livello sostanziale è quella tra consorzi con sola attività interna e consorzi destinati a svolgere anche attività esterna.

In entrambi i casi si da luogo alla creazione di una organizzazione comune, ma nei consorzi con sola attività interna il compito di tale organizzazione si esaurisce nel regolare i rapporti reciproci fra i consorziati e nel controllare il rispetto di quanto convenuto.

Invece, nei consorzi con attività esterna le parti prevedono l'istituzione di un ufficio comune destinato a svolgere attività con i terzi nell'interesse delle imprese consorziate.

In tal caso, il consorzio assumerà la qualità di vero e proprio imprenditore (cfr. art. 2612 c.c.).

Quale centro autonomo di rapporti giuridici, il consorzio costituisce una forma associativa del tutto peculiare, dotato di autonomia patrimoniale nell'ipotesi in cui, come detto, svolga attività a rilevanza esterna.

Pertanto, anche se non è costituito in forma di società, esso può certamente acquisire le vesti di datore di lavoro ed avere alle proprie dipendenze lavoratori subordinati.

Il consorzio, dunque, in qualità di imprenditore può ben fornire servizi di consulenza specializzata o di altro tipo alle imprese consorziate per la gestione e l'organizzazione delle stesse, ma ciò deve avvenire necessariamente nell'ambito di un contratto di appalto genuino che presenti tutti i requisiti essenziali previsti dalla legge ed enucleati dalla giurisprudenza (organizzazione imprenditoriale, rischio d'impresa, esercizio del potere direttivo, impiego di capitali, macchine e attrezzature, ecc.).

In particolare, deve essere riscontrabile un'autonoma organizzazione funzionale e gestionale del servizio finalizzata allo specifico risultato produttivo, che non si traduca nella mera gestione amministrativa del lavoro (cfr. Cass. 21 luglio 2006, n. 16788).

La Cassazione (cfr. sent. cit.) ha precisato, inoltre, con riferimento agli appalti interni – caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente – che il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera sussiste *“tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore/datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo”*.

Alla luce di quanto sopra argomentato e in risposta al quesito avanzato, il consorzio può certamente eseguire veri e propri servizi a favore delle società consorziate, finanche i servizi di gestione dei ricevimenti o di parte di essi, tuttavia l'ordinamento non contempla, neppure in caso di consorzio rispetto alle imprese consorziate, alcuna eccezione alla disciplina in tema di somministrazione professionale di manodopera di modo che il consorzio potrà svolgere legittimamente tali attività purché, con riferimento alle specifiche modalità di effettuazione della prestazione, si riscontrino tutte le caratteristiche prescritte dall'ordinamento per un appalto genuino.

consorzio fra imprese: attività di catering, banqueting e ristorazione

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con l'Interpello n. 16 del 20 febbraio 2009, Prot. 25/I/0002606, ha reso utili precisazioni Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro sula disciplina inerente il consorzio fra imprese e fornitura attività di consulenza e servizi.

L'istante Consiglio nella propria richiesta chiedeva specifiche riguardo alla possibilità per un consorzio fra imprese esercenti attività di *catering, banqueting e ristorazione* di fornire direttamente alle imprese consorziate servizi di consulenza specializzata per la gestione e la organizzazione di quest'ultime, nonché il servizio di gestione dei ricevimenti o di parte di essi eseguito attraverso l'impiego dei dipendenti del consorzio stesso.

Preliminarmente evidenzia la Direzione che, ai sensi dell'art. 2602 c.c., con il contratto di consorzio più imprenditori, che agiscono nel medesimo settore, istituiscono un'organizzazione comune per la disciplina o per lo svolgimento di determinate fasi delle rispettive imprese, al fine di realizzare maggiori profitti attraverso l'unione delle risorse a disposizione delle imprese coinvolte nel consorzio stesso.

Il contratto di consorzio può essere inquadrato, dunque, tra i c.d. contratti di organizzazione aventi lo scopo di servire altri rapporti o soggetti per potenziarli e renderli più funzionali. In tal senso il contratto di consorzio riveste carattere strumentale ed accessorio in quanto presuppone altre organizzazioni imprenditoriali, alle quali servire e in funzione delle quali è costituito.

Il DURC nelle procedure di acquisizione in economia di beni, servizi e lavori

LA Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad Istanza di Interpello n. 10 del 20 febbraio 2009, Prot.25/I/0002599, ha riscontrato il quesito dell'Università di Sassari finalizzato a ricevere lumi interpretativi in merito alla sussistenza dell'obbligo di presentazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) nell'ambito delle procedure di acquisizione in economia di beni, servizi e lavori previste e disciplinate dal D.Lgs. n. 163/2006 (*Codice dei contratti pubblici relativi ai lavori, servizi e forniture*). Si ricorda anzitutto che il citato D.Lgs. n. 163/2006 stabilisce, all'art. 1, che *“il presente Codice disciplina i contratti delle stazioni appaltanti, degli enti aggiudicatori e dei soggetti aggiudicatori, aventi per oggetto l'acquisizione di servizi, prodotti, lavori ed opere”* e, all'art. 3 comma 9, che costituiscono pubbliche forniture quelle aventi ad oggetto *“l'acquisto (...) di prodotti”*. Oggetto della disciplina contenuta nel Codice, dunque, sono i lavori,

servizi e forniture e, in queste ultime, vanno ricomprese sia quelle che attengono a prestazioni periodiche e continuative sia quelle che si concretizzano nelle acquisizioni di beni.

Per quanto riguarda i contratti sotto soglia comunitaria, tra i quali rientrano le acquisizioni in economia, l'art. 121 dispone che si applicano, se non derogate, le norme della parte II del Codice. L'art. 125 – che disciplina per l'appunto le acquisizioni in economia – non contiene alcuna deroga espressa all'art. 38, comma 3 (contenuto nella parte II del Codice), secondo il quale *“resta fermo, per l'affidatario, l'obbligo di presentare la certificazione di regolarità contributiva di cui all'articolo 2, del decreto-legge 25 settembre 2002, n. 210, convertito dalla legge 22 novembre 2002, n. 266 e di cui all'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e successive modificazioni e integrazioni”*; ne consegue che il DURC sembrerebbe doversi richiedere anche nell'ambito delle procedure in argomento.

Va peraltro precisato che l'importo del contratto è irrilevante ai fini della verifica dei requisiti di ordine generale relativi alla materia previdenziale e consente solo di adottare una procedura di individuazione del contraente semplificata rispetto a quella ordinaria.

il DURC deve essere richiesto, senza alcuna eccezione, per ogni contratto pubblico e, dunque, anche nel caso degli acquisti in economia o di modesta entità

Il DURC, infatti, ha l'obiettivo di garantire la trasparenza degli affidamenti, nonché di verificare che le imprese che operano con il settore pubblico rispettino la normativa previdenziale, a prescindere dall'importo del contratto e dalla procedura di selezione adottata. Tutto ciò premesso si ritiene che il DURC debba essere richiesto, senza alcuna eccezione, per ogni contratto pubblico e, dunque, anche nel caso degli acquisti in economia o di modesta entità. Rispetto a tali acquisti, evidentemente, il DURC sarà richiesto solo nel caso di *cattimo fiduciario ex art. 125, comma 1 lett. b), Decreto Legislativo n. 163/2006* –

attraverso il quale le prestazioni avvengono mediante affidamento a terzi – e non anche nel caso di *ricorsi all'amministrazione diretta*, attraverso la quale le acquisizioni

“sono effettuate con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e con personale proprio delle stazioni appaltanti, o eventualmente assunto per l'occasione (...).”

Turismo: previsti incrementi mondiali nel prossimo decennio

DA un recente rapporto è emerso che, nel corso dell'anno 2008, il contributo del turismo al Pil nazionale è stato del 9,7% (pari a un valore di 155,5 miliardi di euro) e la stima per il prossimo decennio prevede, fino al 2018, una crescita pari al 10,1%, per un valore di 238,9 miliardi di euro.



Per quanto riguarda gli addetti del settore in Italia, compresi quelli dell'indotto, nel 2008 sono stati 2.491.000, pari al 10,8% del totale degli occupati, e arriveranno nel 2018 a quota 2.612.000, pari all'11,6% del totale. Anche la crescita del Pil di settore, stimata in +0,2% nel 2008, correrà di qui al 2018 a una media di +1,8% l'anno.

Per quanto riguarda l'occupazione, in particolare, l'industria diretta di settore nel 2008 dà lavoro a 1.006.000 persone (pari al 4,4% del totale degli occupati) e rappresenta il 4% del Pil nazionale (pari a 65 miliardi di euro).

Nel 2018 gli occupati nella sola industria diretta diventeranno 1.067.000, pari al 4,7% del totale degli occupati. Ma, nel complesso, tutti i settori dell'economia turistica, compreso l'indotto, occupano 2.491.000 persone e producono il 9,7% del Pil nazionale.

Allargando l'ambito di analisi, il turismo nel suo complesso (compreso l'indotto) rappresenta il 10,2% del Pil europeo, e si prevede una crescita tra il 2009 e il 2018 del 2,8% annuo.

Gli occupati europei nel complesso nel settore sono, nel 2008, 23.938.000 (di cui 8.709.000 nella sola industria) e rappresentano il 10,8% del totale degli occupati nella Ue.

Tra 10 anni in Europa, gli addetti nelle varie attività turistiche saranno 26.770.100, pari al 9,2%. Nella sola industria turistica, invece, lavoreranno 9.535.900 addetti.

Nel mondo, invece, i lavoratori del turismo sono, nel 2008, 238.277.000 e diventeranno, nel 2018, circa 296.252.000.

Ammesso il lavoro accessorio per la distribuzione di prodotti editoriali

IL Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali con nota n. 17 del 5 marzo 2009 ha specificato che tutte le attività di consegna e vendita di stampa quotidiana e periodica compreso le attività in qualche modo legate sia alla distribuzione - anche in modo gratuito - sia alla vendita dei giornali, comprese quelle attività di carattere promozionale quali la distribuzione di volantini pubblicitari, possono essere inquadrare nell'ipotesi del lavoro occasionale accessorio.

*Gennaio-febbraio 2009:
370mila persone hanno
perso il posto di lavoro*



TRA Gennaio e Febbraio 2009, sono ben 370.561 i lavoratori che hanno perso il proprio posto di lavoro e hanno presentato all'INPS la domanda di indennità di disoccupazione.

Nel corso dello scorso anno, in questo periodo, erano stati 116.983 in meno con un picco di 46,13% istanze in più. Precisamente, a Gennaio le domande sono state 169.274, quasi il doppio rispetto allo stesso periodo del 2008 (95.851).

A Febbraio sono state registrate 201.287 domande contro le 157.727 dello stesso mese dell'anno scorso.

I picchi massimi raggiunti sono stati il 15 Gennaio (11.653 domande) e il 5 Febbraio (12.994).

I dati si riferiscono alle domande di disoccupazione ordinaria, speciale, a requisiti ridotti.

NEL

del 2006.

Imprese nel 2008: in aumento i fallimenti

corso del 2008 i fallimenti sono arrivati a toccare quota 12.786 (per la maggior parte piccole e piccolissime imprese delle quali 1000 nella sola provincia di Napoli), un numero decisamente più importante rispetto ai "soli" 6.202 del 2007 e ai 10mila

DODICI

mesi a dir poco difficili: la pensa così oltre il 50% dei lavoratori europei (con punte del 70% in Irlanda, 65% in Svezia, 68% in Finlandia e Regno Unito, 57% in Danimarca, 58% in Spagna e Francia) che, anzi, vivono nella convinzione che le condizioni occupazionali nel proprio paese potranno addirittura peggiorare contro solo il 14% che guarda all'immediato futuro con ottimismo (ma si tocca il 41% in Germania). In Italia si è meno ansiosi rispetto ai cugini d'Oltralpe: infatti solo il 45% degli intervistati mostra preoccupazioni.

Bonus famiglia: oltre due milioni di richieste

19

UN milione e mezzo di pensionati e 800mila dipendenti. Sono due milioni e 300 mila le famiglie che hanno chiesto l'ammissione al bonus previsto dall'ultima legge finanziaria. Il dato, si riferisce al 28 febbraio, termine per la presentazione delle domande con riferimento all'anno solare 2007.

I CAF hanno gestito 1 milione 400mila domande di pensionati Inps, mentre altre 90 mila sono di origine INPDAP.

I centri di assistenza fiscale hanno trattato anche l'80% delle 800 mila posizioni di lavoratori dipendenti, i restanti si sono appoggiati ai sostituti d'imposta o, in alcuni casi, hanno presentato la domanda direttamente all'agenzia delle Entrate



INPS: inoccupati laureati e riscatto

L' Istituto Nazionale Previdenza Sociale con proprio messaggio n. 5529 del 9 marzo 2009 ha specificato le peculiarità inerenti la posizione di "inoccupato" relativamente alla possibilità per costoro di riscattare il corso di studio universitario, ex art. 2, comma 5-bis, legge 247/2007. L'Istituto ha affermato che la facoltà di riscatto può essere esercitata da soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza e che non abbiano iniziato l'attività lavorativa.



Paura di perdere il lavoro: in Europa tremano tutti

mesi a dir poco difficili: la pensa così oltre il 50% dei lavoratori europei (con punte del 70% in Irlanda, 65% in Svezia, 68% in Finlandia e Regno Unito, 57% in Danimarca, 58% in Spagna e Francia) che, anzi, vivono nella convinzione che le condizioni occupazionali nel proprio paese potranno addirittura peggiorare contro solo il 14% che

guarda all'immediato futuro con ottimismo (ma si tocca il 41% in Germania). In Italia si è meno ansiosi rispetto ai cugini d'Oltralpe: infatti solo il 45% degli intervistati mostra preoccupazioni.



TANTA

è l'attesa e l'attività di costante ricerca che servono ai giovani italiani appena usciti dalle aule universitarie per trovare la prima collocazione nel mondo del lavoro.

Questo è il risultato di un recente sondaggio effettuato ascoltando le testimonianze di quasi 100.000 studenti provenienti da 550 università di venti nazioni.

Per i colleghi francesi, spagnoli, sloveni e polacchi, a parità di curricula inviati, l'attesa si ferma intorno al quarto mese mentre con sole undici candidature i coetanei olandesi e norvegesi trovano occupazione.

C'è però chi deve attendere fino a 8,6 mesi come accade ai dottori greci.

La media delle venti nazioni europee è di 4,2 mesi. Una attesa più lunga per i giovani del Bel Paese che non viene bilanciata da retribuzioni più elevate: 23.799 euro è tra le paghe più basse d'Europa se poi la si mette a confronto con quanto viene percepito in Germania, Francia e Regno Unito il divario diventa ciclopico.

I più propensi ad allontanarsi dal proprio luogo natio per rispondere ad un'offerta di lavoro sono i ragazzi e le ragazze francesi.

Nessuna difficoltà anche a lunghi traslochi: sette su dieci hanno come linea di confine soltanto il mondo. Molto dinamici anche svizzeri, svedesi e inglesi. Gli italiani sono risultati mobili ma non troppo collocandosi leggermente al di sotto della media europea (il 45,6 % rispetto al 47,6%).

Industria: calano ordini e fatturato

L'ISTAT rivela che, nello scorso mese di dicembre, l'industria italiana ha segnato un brusco segnale di stop.

Infatti, il fatturato è calato del 10,3% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente e gli ordinativi hanno subìto una contrazione del 15,4%.

Su base mensile il fatturato arretra del 3,8% e gli ordinativi del 2%.

Nella media del 2008 il fatturato è sceso dello 0,3% sull'anno precedente e contrazione del 3,2% per gli ordinativi.

Gli antipodi della presente rivelazione sono riferiti, in positivo, al fatturato delle industrie alimentari (+11,4%), carta e editoria (+1,2%) mentre le flessioni più significative riguardano raffinerie di petrolio (-28,3%), estrazione minerali (-26,5%) e prodotti chimici e fibre sintetiche (-18,1%).

Per quanto riguarda gli ordinativi variazioni negative in tutti i settori con punte negative per produzione metallo (-21,4%), legno (esclusi mobili) con un -20,1% e prodotti chimici -19,8%.

gravi infortuni sul lavoro: i Benefici per i familiari delle vittime

IL Ministero del Lavoro, Salute e Politiche sociali, con propria circolare n.5 del 27 febbraio 2009, ha reso istruzioni sulle modalità attraverso le quali i familiari delle vittime di gravi infortuni sul lavoro possono accedere ai benefici previsti dalla vigente normativa.



Le tipologie dei benefici sono state definite con il decreto ministeriale 19 novembre 2008.

La domanda deve essere presentata utilizzando la modulistica allegata al decreto ed inviata a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento alla sede competente per territorio dell'istituto presso cui il lavoratore deceduto era assicurato, entro 40 giorni dalla data del decesso.

In caso di lavoratori non assicurati, le istanze devono essere inviate, con le stesse modalità ed entro lo stesso termine, all'INAIL o all'IPSEMA per i familiari dei lavoratori occupati nel settore marittimo aereo.

Per gli infortuni che si sono verificati tra il 1° gennaio 2007 e la data di pubblicazione del decreto (Gazzetta Ufficiale n.26 del 2 febbraio 2009), le istanze, qualora non fossero già state presentate, dovranno essere trasmesse entro 40 giorni da tale scadenza.



LA

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad Istanza di Interpello n. 13 del 20 febbraio 2009, Prot. 25/I/0002602, ha riscontrato il quesito dell' Associazione Nazionale Comuni Italiani – ANCI con la quale si chiedevano chiarimenti in merito all'orientamento interpretativo dell'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992 inerente i permessi orari per accompagnamento a visite mediche o terapie di soggetto disabile in situazione di gravità ricoverato in casa di riposo.

Specificamente l'ANCI chiedeva se i permessi fossero concedibili nel caso in cui la casa di riposo ospitante non garantisca l'assistenza per le visite specialistiche e terapie al di fuori della struttura e affidi nuovamente il disabile alla responsabilità dei parenti per tutto il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della casa di riposo.

La norma di cui all'art 33, comma 3, Legge n. 104/1992 prevede per "la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado", la possibilità di fruire di tre giorni di permesso mensile "a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno".

Il dettato normativo sembra dunque precludere la concessione dei permessi nel caso di ricovero a tempo pieno del disabile da assistere.

Il caso sottoposto all'esame, tuttavia, riguarda l'ipotesi in cui il ricovero venga interrotto per garantire visite specialistiche o terapie da effettuarsi all'esterno della casa di riposo ovvero, presso strutture adeguate all'assistenza sanitaria o riabilitativa. Tale ipotesi non può essere ricondotta alla previsione di cui all'art 33 citato.

La circostanza, infatti, che il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe effettivamente il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, ricorrendone dunque gli altri presupposti di legge, avrà diritto alla fruizione dei permessi.

A tal fine, evidentemente, l'interessato sarà comunque tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate.

50.000 operatori "biologici"



IL

sistema unico nazionale sull'agricoltura biologica realizzato dal ministero delle Politiche Agricole e Forestali e dalle regioni—Sinab, nel rapporto di settembre 2007, ha evidenziato come, il settore dell'agricoltura biologica, coinvolga oltre 50.000 operatori.

Più dettagliatamente possiamo riferire come gli addetti del settore siano 50.276 di cui: 43.159 produttori; 4.782 preparatori; 2.065 che effettuano sia attività di produzione che di trasformazione; 46 importatori esclusivi; 165 importatori, che curano attività di produzione o trasformazione; 59 operatori, che svolgono attività prettamente commerciali.

Rispetto ai dati 2006, i primi numeri sul 2008 presentano un quadro in forte evoluzione rivelando un aumento pari al 29% degli operatori. La distribuzione degli operatori sul territorio nazionale vede, costantemente in testa Sicilia e Calabria che possono vantare il più alto numero di aziende operanti nel settore.

È motivo di vanto ricordare come l'Italia, con oltre un milione di ettari e oltre 50.000 aziende biologiche (43.000 aziende agricole e 7.000 aziende di trasformazione e commercializzazione), si confermi il primo paese produttore biologico in Europa e terzo al mondo dopo Australia e Argentina.

comunicazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) all'INAIL: c'è tempo fino al 16/05/2009

LA

Direzione Centrale Prevenzione dell'INAIL con Circolare n. 11 del 12 marzo 2009 ha reso importanti specifiche circa gli adempimenti posti a carico dei datori dei lavoro e dei dirigenti ai fini della comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'adempimento è previsto all'art. 18, comma 1, lettera aa) del Decreto legislativo n. 81/2008 il quale stabilisce:

Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art. 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'art. 47 stabilisce i criteri e le modalità di elezione e designazione dei suddetti Rappresentanti nelle aziende e/o nelle unità produttive.

Rientrano pertanto nell'obbligo di comunicazione i datori di lavoro ovvero i dirigenti - se tale compito rientra nelle competenze attribuite loro, nell'ambito dell'organizzazione, dal datore di lavoro - di qualsiasi settore privato e pubblico (art. 3, comma 1).

Sono esclusi da tale obbligo le Amministrazioni e gli Istituti espressamente enunciati dall'art. 3, 2^o comma (Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, ecc)

La comunicazione all'INAIL, a cadenza annuale, dovrà essere effettuata per ogni singola azienda ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola la azienda stessa nella quale opera il Rappresentante e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'INAIL ha predisposto una apposita procedura per la segnalazione in oggetto, procedura on line accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente.

L'inserimento in procedura potrà essere effettuato fino al 31 marzo di ciascun anno; in sede di prima applicazione la scadenza della comunicazione per il 2009 (che esprime la situazione in essere al 31 dicembre 2008) è stata fissata al 16 maggio 2009.

Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

Le aziende soggette all'obbligo assicurativo INAIL che non abbiano ancora provveduto ad effettuare la registrazione al sito www.inail.it devono:

1. collegarsi al sito www.inail.it;
2. selezionare Registrazione ;
3. accedere alla sezione Registrazione ditta;
4. inserire nell'apposita maschera il Codice Utente ed il PIN1

L'INAIL provvederà ad inviare a mezzo posta alla ditta un PIN2 che, unito al PIN1, darà origine alla password provvisoria per il primo accesso al sito.

Dopo aver effettuato il primo accesso ai Servizi di Punto Cliente, inserito i dati relativi al responsabile dei servizi telematici dell'azienda ed aver personalizzato la password, la ditta potrà accedere all'applicazione Dichiarazione RLS.

Per le aziende soggette all'obbligo assicurativo INAIL che siano già registrate, effettuando l'accesso ai Servizi di Punto Cliente, potranno visualizzare la procedura Dichiarazione RLS.

Il titolare - non presente nella Banca dati dell'Istituto in quanto non assicurato INAIL - deve effettuare la registrazione sul sito dell'Istituto come di seguito specificato:

1. collegarsi al sito www.inail.it;
2. selezionare Registrazione ;
3. accedere alla sezione Registrazione utente generico;
4. compilare con i suoi dati la maschera "Registrazione utente generico" specificando se si tratta di azienda non soggetta all'assicurazione INAIL o amministrazione non soggetta ad assicurazione INAIL e, infine, cliccare su "SALVA".

L'utente che si è registrato riceverà all'indirizzo e-mail che ha indicato nella maschera "Registrazione utente generico" un messaggio con l'indicazione di una password.

Con il proprio codice fiscale e la password, l'utente entrerà sul sito www.inail.it in "Punto Cliente", dove selezionerà la funzione "Ditte non INAIL" - "Anagrafica" (Nuova ditta) compilerà una maschera con tutti i dati anagrafici della Ditta.

A questo punto, verrà attribuito alla Ditta il numero di "Codice Cliente" ed un numero di pin (4 cifre).

Qualora il titolare abbia difficoltà ad eseguire le sopraindicate operazioni, può rivolgersi ad una qualsiasi Sede dell'Istituto. Sarà l'operatore della Sede ad effettuare tutto il percorso sopra riportato fino all'attribuzione del numero di "Codice Cliente" e del pin. Naturalmente, l'operatore Inail dovrà indicare nella schermata "Registrazione utente generico" il proprio indirizzo e-mail.

Quando il datore di lavoro decida di non curare direttamente o a mezzo di propri dipendenti l'inserimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, può affidare l'incarico ad un Consulente del lavoro.

In questo caso se il consulente del lavoro è già autorizzato all'accesso su "Punto Cliente", avrà la possibilità di procedere all'inserimento degli RLS, per i clienti in delega, senza effettuare altre operazioni.

Se la ditta ha già effettuato la registrazione, può fornire al Consulente del lavoro il Codice cliente ed il codice PIN per gli adempimenti di cui sopra.

Nel momento in cui siano state effettuate le operazioni di registrazione e conseguentemente si possiede un Codice Cliente, si potrà selezionare l'applicazione DICHIARAZIONE RLS per procedere alla comunicazione oggetto della presente circolare con le informazioni e secondo le modalità che seguono:

UNITA' PRODUTTIVA - PROGRESSIVO
 UNITA' PRODUTTIVA - DENOMINAZIONE - INDIRIZZO - COMUNE -
 PROVINCIA - CAP - DATI ANAGRAFICI
 RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA - CODICE FISCALE - COGNOME - NOME -
 DATA INIZIO INCARICO (ai fini del monitoraggio della cadenza temporale delle nomine)

Se ci sono più unità produttive la procedura consente l'attivazione di più maschere e conseguentemente i dati relativi al RLS devono essere indicati con riferimento all'unità in cui opera.

Terminato l'inserimento ed effettuato l'invio da parte dell'utente, la procedura registra in archivio i dati comunicati storizzandoli e rilascia all'utente stampa della ricevuta della comunicazione, anche ai fini della esibizione in caso di accesso da parte degli organi vigilanti, competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Per quanto riguarda l'inoltro della dichiarazione, come già detto in precedenza, l'accesso ai Servizi di Punto Cliente è riservato alle Aziende e ai Delegati delle Aziende (Consulenti del Lavoro, ecc.). Qualora si utilizzi il meccanismo delle subdeleghe, i subdelegati potranno inserire tutti i dati relativi ad una o più unità produttive ma l'avvio iniziale e l'inoltro finale della dichiarazione potranno essere effettuati unicamente dall'utenza principale.

Qualora l'utente ritenga di dover modificare alcuni dati dopo aver inviato la comunicazione, utilizzerà l'apposita funzione modifica.

Il sistema prevede che tale operazione sia chiusa entro 5 giorni dall'apertura. Scaduto tale termine il sistema chiude automaticamente la richiesta di modifica e conserva la registrazione della comunicazione preesistente. Pertanto per produrre effetti di modifica la richiesta dovrà essere riproposta.

L'art. 55 del Decreto legislativo n. 81/2008 prevede, in caso di violazione dell'art. 18 comma 1, lettera aa) del medesimo Decreto, una sanzione amministrativa pecuniaria di € 50-00.

Qualora per problemi tecnici l'inserimento non potesse avvenire on-line, si potrà inviare eccezionalmente la segnalazione di cui trattasi al fax 800 657 657 - utilizzando il modello predisposto che può essere richiesto presso le Sedi dell'Istituto o scaricato dal sito dell'INAIL: www.inail.it.

LE stazioni appaltanti hanno l'obbligo di valutare l'idoneità dei propri dipendenti o dell'amministrazione aggiudicatrice all'espletamento dell'incarico di collaudo ricorrendo a professionisti esterni solo in caso di carenza di personale idoneo emersa a seguito di rigoroso accertamento preventivo.

È altresì prevista la nomina da parte della stazione appaltante di un massimo di tre tecnici per il collaudo nonché le incompatibilità personali e non istituzionali con l'attività di progettazione, vigilanza ed esecuzione dei lavori e la redazione del certificato di collaudo sostituito dal certificato di regolare esecuzione per lavori di importo pari o inferiore a € 500.000.

Da queste premesse è partita l'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture per dettare i principi sanciti nella propria determinazione del 25/02/2009 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.64 del 18/03/2009 con la quale sono state rese specifiche inerenti l'affidamento degli incarichi di collaudo di lavori pubblici all'indomani dell'entrata in vigore del decreto legislativo 11/09/2008, n.152.

Il collaudo quale attività di verifica tecnica necessaria è strutturato da tre passaggi peculiari quali la verifica dell'opera (in contraddittorio con l'appaltatore), l'emissione del certificato di collaudo e l'approvazione del collaudo da parte dell'amministrazione.

Il collaudo di un appalto pubblico di lavori è preventivamente affidato (e motivato) al personale interno della stazione appaltante, in possesso dei requisiti stabiliti in un momento anteriore in relazione alla complessità della prestazione. La motivazione alla base dell'affidamento deve fondarsi sull'esperienza e competenza dell'interessato in ogni caso ottemperando ai principi di proporzionalità, trasparenza e rotazione.

Qualora l'importo della prestazione di collaudo sia inferiore a €20.000 la stazione appaltante potrà procedere alla scelta del collaudatore mediante affidamento diretto lasciando che il responsabile del procedimento negozi con l'operatore economico il ribasso sull'importo dell'attività determinato sulla base delle tariffe professionali.

La stazione appaltante in caso di carenza del proprio organico è tenuta a verificare la possibilità di affidare il collaudo a dipendenti di diversa amministrazione.

Infine si ribadisce l'importanza della periodica garanzia di fornire un'adeguata pubblicità degli incarichi affidati. Al personale dipendente della amministrazione aggiudicatrice incaricato del collaudo spetta quale compenso dell'attività svolta l'incentivo previsto nel dettato del co.5, art. 92 del Codice.

È rimessa alla scelta discrezionale dell'amministrazione procedere all'individuazione dell'affidatario attraverso il criterio del prezzo più basso o dell'offerta economicamente più vantaggiosa. I dipendenti pubblici non possono partecipare alla gara a meno che non si incorra in quei casi in cui è consentito lo svolgimento della libera professione dalle norme sul pubblico impiego.

La disciplina in materia di collaudo non è derogabile alla normativa regionale ma è di esclusiva competenza della legge statale. È consentito l'affidamento in economia dell'incarico di collaudo qualora la stazione appaltante abbia indicato tale attività nel proprio regolamento interno.

LA

Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad istanza di interpello n. 22 del 20.03.2009, prot. 25/I/0003912, ha trattato la disciplina dei riposi giornalieri.

La Confcooperative ha avanzato richiesta di interpello per conoscere la corretta interpretazione della norma sanzionatoria di cui all'art. 18 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 applicabile in caso di violazione della disciplina in materia di riposi giornalieri di cui all'art. 7 dello stesso Decreto.

Ai sensi dell'art. 18 bis citato, come sostituito dall'art. 41, comma 9, D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), la mancata fruizione, da parte del lavoratore, del riposo giornaliero di undici ore consecutive ogni ventiquattr'ore, stabilito dell'art. 7, D.Lgs. citato, *“è punita con la sanzione amministrativa da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore”*.

Precisa la Direzione che, ai sensi della medesima disposizione, il riposo giornaliero è da ritenersi un diritto di ciascun lavoratore, per cui l'illecito si realizza ogni volta che ciascun lavoratore non fruisca dello stesso riposo, per la durata e con la frequenza stabilite dalla norma citata.

Nell'ipotesi in cui i lavoratori non fruiscono del riposo giornaliero con riferimento a più periodi di ventiquattr'ore, l'illecito si realizza tante volte quanti siano i riposi non goduti.

Qualora sia accertato che il datore di lavoro violi la normativa in esame per più lavoratori e, per ciascuno di essi, con riferimento a più periodi di ventiquattr'ore, trattandosi di tante violazioni quanti sono i riposi giornalieri non concessi per ciascun lavoratore, l'importo complessivo della somma da pagare in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16, L. n. 698/1981, è il prodotto scaturente della somma edittale (ridotta), moltiplicata per il numero dei riposi giornalieri non fruiti da ciascun lavoratore.

Devono essere applicate tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi giornalieri o settimanali non fruiti

INPS: riposi giornalieri per la vigilanza privata

LA

Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad istanza di interpello n. 20 del 20 marzo 2009, prot. 25/I/0003911, ha reso importanti delucidazioni in materia di riposi giornalieri del personale dipendente dalle aziende del settore Vigilanza Privata alla luce delle modifiche apportate dal D.L. n. 112/2008 al D.Lgs n. 66/2003.

L'articolo 41, comma 3, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008, ha modificato il testo dell'articolo 2, del D.Lgs. n. 66/2003, concernente il campo di applicazione della disciplina contenuta nello stesso Decreto n. 66. In particolare, il nuovo comma 3, che elenca i lavoratori esclusi da tale disciplina, stabilisce che *“le disposizioni del presente decreto non si applicano (...) al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata”*.

Gli addetti ai servizi di vigilanza privata sono dunque sottratti al campo di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.Lgs. n. 66/2003, ivi compresa la disciplina dei riposi giornalieri dettata dall'art. 7 del Decreto.

Va inoltre segnalato che in materia di riposi giornalieri non si rinviene alcuna altra norma di legge applicabile a tali lavoratori, atteso che l'art. 7 del D.Lgs. n. 66 ha rappresentato una assoluta novità nel nostro ordinamento. Gli unici vincoli alla durata dei riposi che devono intervallare due prestazioni di lavoro potranno, pertanto, essere dedotti dalla contrattazione collettiva applicabile.

POSSONO ASSOCIARSI ALL'UNSCIC 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*

LA

Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n.4 del 6 febbraio 2009, Prot. 25/I/0001710, argomentando circa il dettato dell' art. 11, comma 2 lett. c), D.Lgs. n. 66/2003 in materia di lavoro notturno – soggetti che hanno “*a proprio carico*” un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992 ha riscontrato il quesito avanzato da Confindustria.



L'Istante chiedeva, infatti, la corretta interpretazione dell'art. 11, comma 2 lett. c), del D.Lgs. n. 66/2003, secondo il quale non sono obbligati a prestare lavoro notturno, fra l'altro, “*la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni*”.

In particolare è stato richiesto un chiarimento sull'esatto significato da attribuire all'espressione “*a proprio carico*” di cui alla norma citata, posto che non risultano significativi precedenti giurisprudenziali in materia né specifiche indicazioni interpretative da parte di questo Ministero.

La normativa di cui alla L. n. 104/1992 è volta, in particolare attraverso la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, ad agevolare la cura del soggetto che si trovi in stato di disabilità ai sensi della stessa Legge e la disposizione in oggetto, seppur contenuta nel diverso contesto D.Lgs. n. 66/2003, va interpretata secondo la medesima *ratio*.

Più in particolare i benefici in questione, ivi compresi quelli concernenti l'astensione dal lavoro notturno, vanno collegati ad una effettiva assistenza da parte della lavoratrice e del lavoratore al soggetto disabile.

Da ciò deriva dunque la necessità di verificare se, al di là di ogni interpretazione letterale della disposizione normativa e, nello specifico, della locuzione “*a proprio carico*”, sussista tale effettività della assistenza prestata al disabile, disamina che non può prescindere dai più recenti chiarimenti giurisprudenziali ben sintetizzati dall'INPS con circ. n. 90/2007.

Ciò premesso, si ritiene che l'individuazione del soggetto ammesso al beneficio di cui all'art. 11, comma 2 lett. c), del D.Lgs. n. 66/2003 vada ancorata ai già noti criteri della “sistematicità ed adeguatezza” e, quindi, solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne – secondo gli attuali criteri normativi e giurisprudenziali richiamati potrà richiedere l'esonero dalla prestazione dal lavoro notturno.

UNSIC comunica
Circolare n. 04 del 16.04.2009
Prot. n. 488/pn/09
Pubblicazione sito internet CAF UNSIC

Ci è gradito informarVi che, dal 14 aprile 2009, è accessibile, all'indirizzo www.cafunsic.it, il sito internet di CAF UNSIC – Centro di Assistenza Fiscale.

Nell'area pubblica del sito, sono riportate utili informazioni e notizie concernenti le attività del CAF, le scadenze fiscali, i riferimenti delle sedi attive nelle diverse regioni del territorio nazionale, un elenco dei collegamenti a indirizzi internet di utilità professionale.

Nell'area riservata, il cui accesso è consentito esclusivamente agli operatori della sede nazionale e delle sedi territoriali di CAF UNSIC, sono disponibili funzionalità specifiche per la gestione del sito e documentazione ad uso interno egli uffici.

Cordiali saluti.

Il Presidente
(Domenico Mamone)

LA

Direzione Generale per l'attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 5 del 6 febbraio 2009 ha riscontrato il quesito avanzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro inerente la denuncia tardiva all'INAIL della malattia professionale ex art. 53 D.P.R. n. 1124/1965.

In particolare il Consiglio istante ha chiesto lumi in ordine all'applicabilità della sanzione amministrativa pecunaria prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, nella misura determinata dall'art. 2 lett. b) della L. n. 561/1993, a carico del datore di lavoro in caso di trasmissione tardiva della denuncia di malattia professionale esplicitamente richiestagli dall'Istituto assicuratore, a seguito di "presentazione diretta" del relativo certificato medico da parte dell'assicurato all'Ente.

La Direzione ha ricordato come l'art. 52, comma 2, del D.P.R. n. 1124/1965 preveda che la denuncia di malattia professionale sia effettuata dall'assicurato al proprio datore di lavoro entro il termine di quindici giorni dalla sua manifestazione, pena la decadenza dal diritto all'indennizzo per il periodo antecedente la denuncia.

Il successivo art. 53, comma 5, impone che tale denuncia sia trasmessa a sua volta dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, secondo le modalità indicate dall'art. 13 del medesimo D.P.R., entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia.

Sebbene le norme sopra citate prevedano che sia il dipendente ad avviare le procedure per l'erogazione delle prestazioni assistenziali, il disposto dell'art. 52, comma 1, del D.P.R. n. 1124/1965, pur con riferimento agli infortuni, contempla l'ipotesi che il datore di lavoro possa venire "altrimenti a conoscenza" dell'evento, disponendo inoltre nei confronti dell'assicurato che abbia trascurato l'obbligo di informativa la decadenza dal diritto all'indennizzo "per i giorni antecedenti a quello in cui il datore ha avuto notizia dell'infortunio".

Una lettura teleologica delle norme citate consente di cogliere la medesima *ratio legis*, ossia quella di consentire l'avvio delle procedure per l'erogazione delle prestazioni assistenziali anche mediante la successiva tempestiva denuncia del datore di lavoro, il quale sia venuto comunque a conoscenza dei predetti eventi.

La presentazione della denuncia da parte del datore di lavoro costituisce dunque, sia per l'infortunio che per la malattia professionale, l'atto necessario per l'avvio dei compiti istituzionali dell'Istituto assicuratore in ordine al riconoscimento delle prestazioni assistenziali e consente altresì il rispetto degli adempimenti previsti dalla legge, a nulla rilevando che la notizia dell'evento sia stata acquisita dal lavoratore o dall'INAIL.

L'inoltro della certificazione sanitaria, pur ponendosi come momento centrale ai fini della notizia della tecnopatia contratta dal lavoratore, non è sufficiente ad assicurare il rispetto degli obblighi prescritti dall'art. 53 D.P.R. n. 1124/1965.

Infatti, la sanzione amministrativa ivi prevista concerne non solo le violazioni attinenti il rispetto dei termini ma anche quelle relative a omissioni o infedeli indicazioni dei dati richiesti dalla normativa in esame, quali risultano dai commi 4, 5 e 6 del citato articolo.

Se pertanto, come accade nella prassi, l'assicurato presenta il certificato medico direttamente all'Istituto assicuratore anziché al proprio datore di lavoro, il datore di lavoro dovrà comunque presentare la denuncia prevista dalla legge; presentazione che avverrà, in tali ipotesi, su richiesta dell'INAIL (che, del resto, ha avuto notizia per primo della tecnopatia contratta dal lavoratore), come specificato dallo stesso Ente con circolare n. 22/1998 e ribadito nelle successive istruzioni operative del 2 ottobre 2007.

Al riguardo occorre tuttavia precisare che l'obbligo di denuncia della malattia professionale da parte del datore di lavoro e dunque l'irrogazione della relativa sanzione in caso di omissione o ritardo risultano comunque subordinati alla trasmissione da parte dell'INAIL, unitamente alla richiesta di denuncia, del certificato medico contenente tutti i requisiti previsti dal citato art. 53, indispensabile allo stesso datore di lavoro per venire a conoscenza dello stato di salute del lavoratore; certificato che, evidentemente, deve avere i medesimi contenuti sia nella copia trasmessa all'Istituto, sia nella copia che l'Istituto stesso trasmette, nei casi indicati, al datore di lavoro.

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

La legge sulla privacy, del resto, come emerge dallo stralcio del Provvedimento Generale del 2006, consente al datore di lavoro di conoscere lo stato di salute del lavoratore per adempire a precisi obblighi, tra cui quelli previsti nei confronti dell'INAIL. Al riguardo il Provvedimento ricorda infatti che *“tra le fattispecie più ricorrenti deve essere annoverata la denuncia all'Istituto assicuratore avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori; essa, infatti, per espressa previsione normativa, deve essere corredata da specifica certificazione medica (art. 13 e 53 D.P.R. n. 1124/1965)”*.

Va sottolineato, peraltro, che la data di ricezione di richiesta della denuncia rimette in termini (cinque giorni) il datore di lavoro per gli adempimenti di sua competenza, garantendo così a quest'ultimo la possibilità di rispettare agevolmente il dettato normativo.

Infatti, la tempestività della denuncia è diretta a consentire all'Istituto di verificare la sussistenza del diritto all'indennizzabilità ed altresì a procedere, nel più breve tempo possibile e comunque nel termine di legge, sia alla liquidazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, sia all'accertamento di eventuali postumi invalidanti di grado indennizzabile.

In proposito non vale obiettare che il Legislatore avrebbe sanzionato solo la condotta omissiva e non anche il ritardo nella presentazione della denuncia da parte del datore di lavoro, in quanto il ritardo, ossia l'ottemperanza all'obbligo oltre il termine stabilito dalla legge, costituisce comunque una condotta omissiva nell'arco temporale consentito per l'adempimento stesso, potenzialmente idonea a ledere o a mettere in pericolo il bene giuridico protetto dalla norma.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene pertanto che la sanzione prevista dall'art. 53, comma 8, del D.P.R. n. 1124/1965, come modificata dall'art. 2 lett. b) della L. n. 561/1993, possa trovare applicazione anche in caso di presentazione tardiva, da parte del datore di lavoro, della denuncia di malattia professionale richiesta dall'Istituto assicuratore, sempre che l'Istituto stesso abbia trasmesso al datore unitamente alla richiesta di denuncia copia della certificazione medica di cui all'art. 53.

Quaranta anni di contribuzione e nuova assunzione

LA

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad istanza di interpello n. 19 del 20 marzo 2009, prot. 25/I/0003906, ha fornito importanti specifiche in materia di pensione di anzianità con quaranta anni di contribuzione, cessazione del rapporto di lavoro e successiva assunzione, modalità e requisiti.

Le istanti Confcommercio e l'UCIMU chiedevano lumi circa i termini e le modalità per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con lo stesso o diverso datore, da parte di un lavoratore subordinato che, maturati 40 anni o più di contribuzione, abbia risolto il proprio precedente rapporto.

In particolare, se debba sussistere o meno soluzione di continuità fra il pregresso ed il nuovo rapporto di lavoro e se, ai fini della maturazione del diritto alla pensione di anzianità, l'inizio del nuovo rapporto debba essere successivo alla data di decorrenza di quest'ultima.

Il diritto alla pensione, nella generalità dei casi, ai sensi dell'art. 22, comma 1, lett. c), L. n. 153/1969, matura in capo al lavoratore interessato alla presenza di un doppio requisito rappresentato dal raggiungimento dell'anzianità contributiva e dalla cessazione dell'attività lavorativa subordinata alla data di presentazione della relativa domanda.

Con la riforma introdotta dal D.Lgs. n. 503/1992, il Legislatore ha ribadito che il diritto alla pensione di anzianità è subordinato alla cessazione dell'attività di lavoro dipendente (art. 10, comma 6), estendendo tale requisito anche alla pensione di vecchiaia (art. 1, comma 7).

Per entrambe le disposizioni citate il requisito della cessazione del rapporto di lavoro costituisce una “presunzione di bisogno” che giustifica l'erogazione della prestazione sociale ai sensi dell'art. 38 Cost.

Secondo la Corte di Cassazione, infatti, *“la prosecuzione del rapporto di lavoro subordinato e la produzione, che ne consegue, di reddito da lavoro - dopo il perfezionamento dei requisiti — esclude lo stato di bisogno del lavoratore (...) e, quindi, anche l'esigenza di garantire al lavoratore medesimo (ai sensi dell'art. 38, comma 2, della Costituzione) mezzi adeguati alle esigenze di vita”*.

Per tali motivi, il conseguimento del diritto alla pensione è subordinato alla cessazione di qualsiasi rapporto di lavoro in essere, anche diverso da quello in riferimento al quale sono stati versati i contributi alla gestione deputata ad erogare la prestazione (cfr. Cass. civ. n. 17530/2005).

il conseguimento del diritto alla pensione è subordinato alla cessazione di qualsiasi rapporto di lavoro in essere, anche diverso da quello in riferimento al quale sono stati versati i contributi alla gestione deputata ad erogare la prestazione



→ In merito al momento del perfezionamento del requisito della cessazione del rapporto di lavoro, l'INPS con circolari nn. 53422/1970 e 65/1995, ha precisato che la cessazione deve, comunque, avvenire entro la fine del mese di presentazione della domanda cioè del mese precedente la decorrenza.

Per quanto concerne la data di decorrenza della prestazione pensionistica la materia è stata recentemente disciplinata dalla L. n. 247/2007 che ha previsto, anche per le pensioni anticipate con 40 anni di contribuzione, un contingentamento delle uscite con l'introduzione del sistema delle finestre di accesso al pensionamento, articolate in relazione al raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge.

In tal caso, dunque, il dipendente potrà cessare la propria attività lavorativa entro il mese precedente l'apertura della finestra, qualora abbia presentato la domanda di pensione prima di tale data.

Peraltro, l'interpretazione giurisprudenziale in materia, oltre a considerare, come sopra ricordato, la cessazione dell'attività lavorativa, al pari dell'anzianità contributiva ed assicurativa, quale presupposto necessario per l'insorgenza del diritto alla pensione di anzianità (Cass. civ. n. 6571/2002), ritiene momento fondante quello di presentazione della domanda (Cass. civ. n. 14132/2004).

alla data di presentazione della domanda di pensione non deve sussistere alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, essendo in ogni caso necessaria una soluzione di continuità per conseguire il diritto al trattamento pensionistico

Dalle premesse svolte si desume, quindi, che alla data di presentazione della domanda di pensione non deve sussistere alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro, essendo in ogni caso necessaria una soluzione di continuità per conseguire il diritto al trattamento pensionistico. Ciò al fine di evitare che la percezione della pensione di anzianità avvenga contemporaneamente alla prestazione dell'attività lavorativa subordinata. Pertanto, non sembra possibile concedere trattamenti di anzianità nel caso in cui vi sia coincidenza temporale tra la data di rioccupazione (riscontrabile dalle comunicazioni da effettuarsi ai sensi della normativa vigente) e la decorrenza della pensione stessa.

Si evidenzia, inoltre, che l'interpretazione sostenuta possa ritenersi applicabile anche alla seconda ipotesi, prospettata dall'istante, di stipulazione di un nuovo contratto di lavoro con datore di lavoro diverso dal precedente, tenuto conto che per il passaggio dalla condizione di lavoratore attivo a quella di lavoratore pensionato, è necessario il conseguimento del diritto stesso alla pensione.

In definitiva, è possibile affermare che, sia in caso di medesimo che di diverso datore, risulta comunque necessaria una soluzione di continuità fra i successivi rapporti di lavoro al momento della richiesta della pensione di anzianità e alla decorrenza della pensione stessa.

erronea applicazione di un contratto collettivo di lavoro e provvedimenti adottabili dal personale di vigilanza del Ministero

LA

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con risposta ad istanza di interpello n. 21 del 20 marzo 2009, Prot. 25/I/0003907, ha riscontrato il quesito avanzato dalla CONFSAL inerente l'esatta portata dell'art. 7 del D.Lgs. n. 124/2004, relativo ai compiti del personale ispettivo.



In particolare, quali fossero i provvedimenti adottabili da parte del personale di vigilanza del medesimo Ministero nel caso in cui rilevi l'erronea applicazione di un contratto collettivo di lavoro.

Con il D.Lgs. n. 124/2004 il Legislatore ha, com'è noto, ridisegnato i compiti di vigilanza del personale ispettivo di questo Ministero, attribuendo ad esso un ampio raggio di azione e di competenze.

Merita, in tal senso, di essere valorizzato il contenuto dell'art. 1 del Decreto citato, ove si delinea la competenza in materia di vigilanza sui rapporti di lavoro e sui "livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di vigilanza mirate alla prevenzione ed alla promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, ivi compresa l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (...)".

Nel declinare poi i compiti del personale ispettivo, l'art. 7, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004, menziona la vigilanza sulla "corretta applicazione dei contratti e di accordi collettivi di lavoro".

La formulazione utilizzata nel testo normativo induce a ritenerne che l'ambito dell'attività di controllo da parte del personale ispettivo riguardi non solo la contrattazione nazionale, ma anche quella di secondo livello, territoriale o aziendale.

Nell'ordinamento giuridico italiano la valenza dei contratti collettivi di lavoro di diritto comune, in applicazione del principio di libertà di organizzazione sindacale sancito dall'art. 39, comma 1, Cost., è stabilita dalle parti stipulanti.

Pertanto tali contratti, privi di efficacia *erga omnes*, vincolano solo le parti contrattanti, pur se in sede giurisprudenziale si afferma che il contratto collettivo debba essere applicato, perlomeno con riferimento alla parte economico – normativa, a tutti i dipendenti ogni qual volta il datore di lavoro vi abbia aderito, esplicitamente (ad es. rinviando alla disciplina del CCNL nella lettera di assunzione) od implicitamente (ad es. applicando istituti e norme del contratto collettivo).

Per quanto attiene al concreto esplicarsi della attività di vigilanza oggetto del quesito, va anzitutto precisato che l'eventuale accertamento, da parte del personale ispettivo, di inosservanze ai precezzi contrattuali collettivi, in genere, non determina in linea di massima l'applicazione di sanzioni pecuniarie amministrative, salve talune ipotesi individuate esplicitamente dal Legislatore (ad es. la violazione dell'art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003, secondo il quale "il lavoro straordinario deve essere (...) compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro", è punita in via amministrativa con una somma da € 25 ad € 154) e salva l'inosservanza di contratti collettivi *erga omnes*, di cui alla c.d. "Legge Vigorelli" (L. n. 741/1959).

Peraltro, fermi restando i casi da ultimo citati, attualmente del tutto residuali nella prassi, può ritenersi che la vigilanza sui contratti collettivi di lavoro, di cui al citato art. 7, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004 trovi il suo principale strumento attuativo nell'istituto della diffida accertativi per crediti patrimoniali disciplinata dall'art. 12 del medesimo Decreto.

La previsione da ultimo menzionata consente, infatti, al personale ispettivo di questo Ministero di diffidare, in sede ispettiva, il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultino accertate quali crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili.

Infine, sotto altro e differente profilo, vale la pena ricordare che la vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004 può concentrarsi anche sulla corretta determinazione della retribuzione da assoggettare a contribuzione, a norma dell'art. 1 del D.L. n. 338/1989, come convertito nella L. n. 389/1989.

Il Federalismo fiscale è legge

Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria diventeranno città metropolitane: la provincia di riferimento cessa di esistere e sono soppressi tutti i relativi organi a decorrere dall'insediamento della città metropolitana.

Roma Capitale diventa un ente territoriale e disporrà di una speciale autonomia, statutaria, amministrativa e finanziaria, nei limiti sanciti dalla Costituzione. Queste sono alcune delle importanti novità contenute nella Riforma del Federalismo Fiscale approvata dal Senato nella seduta del 29.04.2009, (disegno di legge n. 1117-B, collegato alla manovra finanziaria, recante delega al Governo in materia, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione).

Gli Istituti caratterizzanti il Federalismo Fiscale sono:

- il coordinamento dei centri di spesa con i centri di prelievo, che comporterà maggiore responsabilità da parte degli enti nel gestire le risorse;
- la sostituzione della spesa storica, basata sulla continuità dei livelli di spesa raggiunti l'anno precedente, con la spesa standard.

La riforma introduce un sistema premiante nei confronti degli enti che assicurano elevata qualità dei servizi e livello di pressione fiscale inferiore alla media degli altri enti del proprio livello di governo a parità di servizi offerti.

Invece, nei confronti degli enti meno meritevoli è previsto il divieto di fare assunzioni e di procedere a spese per attività discrezionali. Nel contempo, i medesimi enti dovranno risanare il proprio bilancio anche attraverso l'alienazione di parte del patrimonio mobiliare ed immobiliare nonché l'attivazione nella misura massima dell'autonomia impositiva.

Deduzione Irap, criterio di cassa

L'Agenzia delle Entrate con circolare n. 16 del 14 aprile 2009, chiarisce la norma introdotta dalla manovra anticrisi (art. 6, Dl n. 185/2008, conv. in legge n. 2/2009) che ha consentito la deducibilità dell'Irap relativa al costo del lavoro e agli oneri per interessi sostenuti dalle imprese e dai professionisti dalle imposte sui redditi. La deduzione del 10% dell'Irap segue il principio di cassa: l'Irap versata in acconto potrà partecipare al calcolo dell'importo deducibile, solo se e nei limiti in cui riflette l'imposta effettivamente dovuta per il periodo di imposta di riferimento.

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.



Via A. Bargoni, 78 00153 Roma
Tel. 06.58.333.803 Fax 06.58.17.414
info@unsiclavoro.it www.unsiclavoro.it
Agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro
il 24/10/2005 - Prot. 13/I/0000129



SPORTELLO AMICO UNSIColF

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

ATTIVITÀ

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

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

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

Attraverso il CAF UNSIC

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

U_{NIONE} N_{AZIONALE} S_{INDACALE} I_{MPRENDITORI} C_{OLTIVATORI}