



S.C. STUDIO ASSOCIATO – CARPENEDOLO (BS)

VIA RINALDINI N.46
Tel. 0309965436 – Fax 0309966882

GESTIONE DEL PERSONALE

*A partire dal mese di ottobre 2004 SC Studio Associato - Ufficio Paghe fornisce un nuovo servizio trimestrale denominato “**SC INFORMA**”*

*“**SC INFORMA**” è destinato alla clientela dello studio e contiene, con un linguaggio semplice, una sintesi delle ultime novità e un commento relativo ad argomenti di utilità generale; verrà inviato senza alcun costo aggiuntivo a mezzo posta ordinaria o **posta elettronica, per tutti i clienti che ci hanno fornito l'indirizzo e-mail o che lo forniscano in futuro.***

Certo di fornire uno strumento utile ed importante per la gestione aziendale in una realtà in cui il circolare delle notizie e delle informazioni diventa sempre più importante, lo Studio Associato – Ufficio paghe resta a disposizione per eventuali chiarimenti ed approfondimenti personalizzati rivolti alla singola azienda.

*In allegato si riporta “**SC INFORMA**” n. 03/2005 del 31/07/2005*

SC INFORMA

n. 3/2005 del 31/07/2005

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE AL CONIUGE

*Legge finanziaria 2005
Decreto 4 aprile 2005*

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto con il quale viene data attuazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 559 della Finanziaria 2005 che prevede l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare al coniuge dell'avente diritto. Per ricevere l'importo dell'assegno familiare il coniuge del lavoratore deve:

- non essere titolare di un diritto autonomo all'assegno per il nucleo familiare;
- presentare esplicita richiesta al datore di lavoro o all'Istituto previdenziale tenuto alla corresponsione di tale somma indicando anche le modalità con cui il versamento deve essere effettuato

La richiesta può essere presentata tramite il modello ANF compilato dal coniuge titolare del rapporto di lavoro o in via autonoma al datore di lavoro successivamente alla presentazione del modello ANF.

ASSUNZIONE DIRIGENTI DISOCCUPATI

*Art. 20 della Legge n.266/1997
Messaggio n. 23786 del 24 giugno 2005*

La legge 266/1997 prevede lo sgravio del 50% della contribuzione complessiva dovuta per una durata non superiore a 12 mesi nel caso di assunzione di dirigenti privi di assunzione. Ora l'INPS ha fornito alcune indicazioni in merito al recupero di detto incentivo tramite modello DM/10.

IL NUOVO APPRENDISTATO (vedi SC INFORMA n.1 e n.2 anno 2005)

*D.lgs n.276/2003
Legge 80/2005
Circolare ministero del lavoro n. 30 del 15 luglio 2005*

Come già anticipato con SC INFORMA n. 1 e n. 2 del 2005 la legge Biagi ha istituito tre tipologie di apprendistato ed ha demandato alle regioni l'intera definizione degli aspetti formativi dell'istituto e, di conseguenza, la concreta operatività del modello astratto prefigurato della norma. Vista la difficoltà riscontrata da parte delle regioni di disciplinare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante, il ministero del lavoro e delle politiche sociali è intervenuto con la circolare n. 30 del 15 luglio 2005 per fornire chiarimenti sull'operatività di detto istituto anche a seguito della legge 80/2005 (cd. DL competitività). In particolare viene demandata ai soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro (organizzazioni datorili e sindacati dei lavoratori) **la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili formativi** sia in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sia con accordi ed intese siglati ad hoc.

SGRAVI CONTRIBUTI: NON E' OBBLIGATORIA L'ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE

Circolare Inps n. 74 del 7giugno 2005

Con la circolare n. 74 del 7 giugno 2005 l'Inps ribadisce che per accedere ai benefici contributivi e normativi le aziende dell'artigianato, del commercio e del turismo devono rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali e territoriali; precisa inoltre che non risulta vincolante la contribuzione agli enti bilaterali. Infatti le clausole del contratto collettivo che prevedono l'iscrizione agli enti bilaterali sono di natura meramente "obbligatoria" e vincolano solo le parti contraenti.

PART-TIME:CLAUSOLE ELASTICHE, FLESSIBILI E LAVORO SUPPLEMENTARE

Nota protocollo del Ministero del Lavoro n.659 del 24 maggio2005

Il contratto di lavoro part-time deve risultare da atto scritto e contenere l'esatta indicazione dell'orario di lavoro; il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di effettuare lavoro supplementare oltre l'orario concordato, senza consenso del lavoratore, solo nell'ipotesi in cui il contratto collettivo del lavoro applicato regolamenti il lavoro supplementare. Il lavoratore che si rifiuti quindi di effettuare prestazioni supplementari in presenza di regolamentazione collettiva potrà essere passibile di sanzioni disciplinari. In mancanza di regolamentazione collettiva si rende invece necessario l'accordo del lavoratore.

L'applicazione delle clausole elastiche e flessibili all'orario di lavoro part-time è subordinata all'accordo delle parti e deve risultare da atto scritto, sia all'atto dell'assunzione con l'apposizione di dette clausole sul contratto di lavoro, che tramite sottoscrizione di accordo successivo.

TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO: DICHIARATI INCOSTITUZIONALI

*Articolo 60 D.lgs n.276/2003
Sentenza Corte Costituzionale n.50/2005*

Il D.lgs 276/2003 ha istituito i tirocini estivi che possono avere una durata massima di tre mesi e devono svolgersi tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo e sono rivolti a giovani ed adolescenti iscritti ad un ciclo di studi presso istituti scolastici di ogni ordine e grado (vedi SC INFORMA N.2 DEL 30.04.2005). La corte costituzionale, con sentenza n.50/2005, ha stabilito l'illegittimità costituzionale degli stage estivi in quanto "... la disciplina dei tirocini estivi di orientamento, dettata senza alcun collegamento con rapporti di lavoro, e non preordinata in via immediata ad eventuali assunzioni, attiene alla formazione professionale di competenza delle Regioni..." e, conseguentemente, l'operatività di detto istituto è subordinato alla specifica regolamentazione da operarsi da parte delle Regioni.

NUOVE ISTRUZIONI PER LA DETERMINAZIONE DELLE ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 31/E del 6 giugno 2005

La circolare n.31/E del 6 giugno 2005 fornisce importanti chiarimenti in materia di tassazione del reddito delle persone fisiche.

Le principali novità riguardano:

- la base imponibile delle addizionali regionale e comunale deve essere ridotta degli importi spettanti a titolo di deduzione per oneri di famiglia (si ricorda che invece la no-tax area riduce la base imponibile irpef ma non anche la base imponibile delle addizionali)
- le deduzioni per oneri di famiglia non possono essere riconosciute ai soggetti non residenti in sede di tassazione del reddito
- la deduzione per gli addetti all'assistenza personale rileva ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia.

IL DISTACCO DEL PERSONALE

Circolare del Ministero del Lavoro n.28 del 24 giugno 2005

Il ministero del Lavoro, con la Circolare n.28 del 24 giugno 2005, è intervenuto per fornire chiarimenti in merito al ricorso del distacco quale alternativa alla cassa integrazione per mancanza lavoro.

In particolare viene considerato lecito il ricorso al distacco del personale presso un'azienda dello stesso gruppo d'impresa per evitare il ricorso alla cassa integrazione per mancanza lavoro e per preservare il patrimonio professionale dell'azienda distaccante.

IL DISTACCO NELL'EDILIZIA

*D.lgs 276/2003
Nota del Ministero del Lavoro del 8 luglio 2005*

L'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE) ha chiesto al ministero del lavoro di valutare la compatibilità dell'art. 96 del Contratto collettivo dell'industria edile con l'art. 30 del D.lgs 276/2003 in materia di distacco del personale.

In particolare è stata richiesta la necessità o meno del consenso del lavoratore distaccato in quanto il D.lgs 276/2003 prevede il consenso del lavoratore solo nell'ipotesi in cui il distacco comporti un cambio di mansioni mentre il Contratto collettivo dell'Industria edile prevede in ogni caso il consenso del lavoratore per il distacco. Il ministero ha precisato che il consenso del lavoratore non costituisce un elemento fondamentale dell'istituto del distacco configurandosi quale legittimo esercizio del potere del datore di lavoro. Nel caso in esame però il ministero configura il consenso previsto dal contratto collettivo di lavoro come una clausola di miglior favore per il lavoratore e pertanto pienamente legittima.

Il ministero si è espresso inoltre sulla motivazione sottostante la procedura del distacco, e precisa che, vista la formulazione generica della norma che consente un'interpretazione piuttosto ampia, l'interesse del distaccante può consistere in un qualsiasi interesse tecnico, produttivo ed organizzativo ad eccezione della mera somministrazione di manodopera a scopo di lucro.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO: DATORI DI LAVORO AMMESSI AI BENEFICI CONTRIBUTIVI

*Circolare Inps n. 75 del 13 giugno 2005
Messaggio Inps n 17847 del 6 maggio 2005*

La legge Biagi ha previsto un periodo transitorio dal 24 ottobre 2003 al 31 ottobre 2004 per stipulare contratti di formazione e lavoro in virtù di progetti già approvati alla data del 23 ottobre 2003. L'accesso ai benefici contributivi per detti contratti era subordinato ad una specifica richiesta da effettuarsi da parte del datore di lavoro ed era limitata ad un limite massimo di 16.000 lavoratori.

Col messaggio n. 17847 del 6 maggio 2005 l'Inps ha fornito l'elenco aggiornato dei datori di lavoro ammessi a detti benefici contributivi.

Con circolare n.75 del 13 giugno 2005 l'Inps ha inoltre comunicato le modalità operative per fruire dei benefici contributivi tramite modello DM/10.

ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI

*Art. 8, comma 9, Legge n.407/90
Messaggio Inps n.20399 del 27 maggio 2005*

L'articolo 8, comma 9, della Legge n.407/90 prevede che l'azienda che assuma lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da 24 mesi, può usufruire di uno sgravio contributivo del 50 % per 3 anni (lo sgravio passa al 100% per le aziende artigiane e le ditte del mezzogiorno).

Per poter accedere allo sgravio contributivo l'azienda deve assumere il lavoratore a tempo indeterminato e l'assunzione non deve avvenire in sostituzione di personale licenziato o sospeso per qualsiasi causa.

L'Inps ha precisato che il periodo di tempo che deve intercorrere dalla data di licenziamento e la nuova assunzione deve essere di almeno 6 mesi (termine ripreso dall'art. 6, comma 4 del D.lgs 297/2002).

PROROGATA LA SCADENZA DEL MOD. F24 AL 22/08/2005

Anche quest'anno è stata prorogata la scadenza del modello F24 per il mese di agosto 2005 che dovrà essere versato entro il 22/08/2005 (anziché entro il 16/08/2005).

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI: LE FERIE DEL 2005

Telegramma del Ministero dell'interno del 12 luglio 2005

Il ministero ha precisato che i cittadini extracomunitari che hanno richiesto il rinnovo del permesso di soggiorno, e sono in possesso della sola ricevuta di richiesta dell'istanza, possono uscire e rientrare regolarmente in Italia nel periodo compreso tra il 15 luglio e il 30 settembre 2005 purchè:

- utilizzino lo stesso valico di frontiera sia per l'entrata che per l'uscita;
- lo straniero esibisca: permesso di soggiorno scaduto in originale, istanza di rinnovo, passaporto;
- il viaggio non preveda il transito in altri paesi aderenti al patto di Schengen;
- il personale preposto ai controlli di frontiera dovrà apporre il timbro d'uscita sia sul passaporto che sulla ricevuta dell'istanza di rinnovo.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI: LA GARANZIA DELL'ALLOGGIO

*Decreto legislativo n.286/98
Circolare ministero del lavoro n.9 del 8 marzo 2005*

Il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore extracomunitario deve sottoscrivere col lavoratore stesso un contratto di soggiorno da spedire con raccomandata AR allo sportello unico per l'immigrazione istituito presso la Prefettura – UTG entro cinque giorni dall'assunzione. **In detto contratto di soggiorno il datore di lavoro si fa garante che il proprio dipendente disponga di un alloggio adeguato che rientri nei parametri stabiliti dalla normativa regionale, nonché il titolo in base al quale lo straniero occupa l'unità alloggiativa.** Per i lavoratori stranieri assunti prima dell'entrata in vigore di questa normativa è prevista la sottoscrizione di un apposito contratto di soggiorno, integrativo del contratto di lavoro stipulato all'atto dell'assunzione, nel quale viene richiesta la stessa dichiarazione.

Tutto ciò premesso, lo studio invita tutti i datori di lavoro che hanno in forza lavoratori extracomunitari (o intendessero procedere all'assunzione) a richiedere al lavoratore la seguente documentazione:

- Certificazione della idoneità alloggiativa dell'immobile dove alloggia rilasciata dal comune o dall'Asl;
- Il titolo in base al quale lo straniero occupa l'alloggio. A tal fine lo straniero deve fornire la seguente documentazione:
 - titolo di proprietà: copia rogito notarile;
 - titolo di locazione: copia contratto di locazione;
 - lavoratore ospitato da altri: dichiarazione di ospitalità dell'ospitante con allegata la documentazione dei precedenti due punti riferita al titolare dell'alloggio;
 - alloggio presso alberghi, residence, case di accoglienza: dichiarazione del titolare della struttura che lo straniero ha a disposizione una camera, un appartamento presso il residence o altro.

N.B.: Sono esclusi dall'obbligo di cui sopra i datori di lavoro che occupano lavoratori extracomunitari già in possesso della carta di soggiorno a tempo indeterminato.

BANDO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI SVANTAGGIATI

Bando della provincia di Brescia

Come anticipato nella circolare del 6 giugno 2005, la provincia di Brescia ha emanato un bando per il riconoscimento di incentivi economici alle imprese che assumono lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. In particolare possono richiedere il beneficio (che va da € 3.000,00 a € 5.000,00 a seconda della tipologia di lavoratore) le imprese con almeno una sede operativa nel territorio della provincia di Brescia che abbiano effettuato assunzioni nel periodo dal 16 maggio 2005 al 30 settembre 2005 con contratto a tempo indeterminato con una delle seguenti tipologie di lavoratori:

TIPOLOGIA A: Disoccupati o inoccupati da almeno sei mesi e che abbiano reso la dichiarazione di disponibilità al lavoro in un Centro per l'impiego della Provincia di Brescia.

TIPOLOGIA B: Donne disoccupate o inoccupate, anche da meno di sei mesi, che abbiano compiuto almeno 40 anni di età e che abbiano reso la dichiarazione di disponibilità al lavoro in un Centro per l'impiego della

Provincia di Brescia.

TIPOLOGIA C: Disoccupati o inoccupati anche da meno di sei mesi e che abbiano reso la dichiarazione di disponibilità al lavoro in un qualsiasi Centro per l'Impiego purché rientranti in una delle seguenti condizioni:

- 1) soggetti svantaggiati ai sensi dell'art. 4 co. 1 della L. 381/91 (quali ad es. gli ex degenti in istituti psichiatrici, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare);
- 2) soggetti in condizione di emarginazione sul mercato del lavoro senza certificato di svantaggio in carico ai servizi sociali;
- 3) soggetti in condizione di svantaggio quale detenuto che possa godere delle misure alternative ai sensi della L. 354/75;
- 4) soggetti in CIGS a zero ore ai sensi della L. 223/91, che abbiano compiuto almeno 40 anni di età entro la data di presentazione della domanda di incentivo;
- 5) soggetti iscritti nella Lista Mobilità ai sensi della L. 223/91 e del D.L. 148/93 convertito nella L. 236/93 che abbiano compiuto almeno 40 anni di età entro la data di presentazione della domanda di incentivo;
- 6) soggetti disabili fisici, psichici ed intellettivi in base alla L. 68/99. L'incentivo verrà corrisposto esclusivamente nei casi in cui venga assunto un soggetto disabile:
 - eccedente alla quota di assunzioni obbligatorie prevista dalla L. 68/99;
 - da imprese non soggette ad obbligo;
- 7) soggetti extracomunitari in possesso di regolare permesso di soggiorno per lo svolgimento di lavoro subordinato a tempo indeterminato ancora in corso di validità alla data della presentazione della domanda di incentivo.

Lo studio resta a disposizione per eventuali ulteriori informazioni e per l'espletamento della pratica.

COMMENTO ALLO SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In data 01 luglio 2005 il governo ha approvato lo schema di decreto legislativo per la riforma della previdenza complementare che sarà oggetto di confronto e di dibattito con le parti sociali. **L'approvazione definitiva del decreto è prevista per il mese di settembre 2005.**

Sul sito internet del ministero del lavoro all'indirizzo www.welfare.gov.it è possibile consultare il testo unico integrale della previdenza complementare i cui punti principali vengono di seguito sintetizzati:

1) Ambito di applicazione e destinatari:

- La definizione "forme di previdenza complementare" compete esclusivamente alle forme pensionistiche che hanno ottenuto l'approvazione della Covip. Le forme pensionistiche possono essere ad adesione "collettiva" o "individuale".
- L'accesso alle forme di previdenza complementare è consentito a tutte le forme di impiego, sia subordinato sia autonomo, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30 (legge Biagi) e ai relativi decreti attuativi, nonché ai soggetti diversi dai titolari di reddito di lavoro o di impresa.

2) Governance dei fondi

- La governance dei fondi è stata individuata secondo criteri di omogeneità, ed è diversamente regolamentata in funzione della natura giuridica e della struttura delle forme pensionistiche

3) Banca depositaria

- Sono state confermate le disposizioni in materia con l'ulteriore vincolo che gli amministratori e i sindaci della banca depositaria devono riferire alla Covip le eventuali irregolarità riscontrate nella gestione dei fondi.

4) Finanziamento delle forme pensionistiche complementari

- Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è attuato mediante contribuzione a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e tramite il conferimento del TFR maturando anche attraverso modalità tacite
- I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro sono deducibili nella misura massima di € 5.164.
- Per i lavoratori di prima occupazione è consentito dedurre dal reddito complessivo, limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, contributi per un importo eccedente il limite di € 5.164 (5.164 per i primi 5 anni, l'importo eccedente nei 20 anni successivi al quinto)
- La contribuzione alle forme pensionistiche potrà essere prorogata non oltre i 7 anni dal raggiungimento dell'età pensionabile a condizione che l'aderente possa far valere, alla data del pensionamento, almeno 3 anni di contribuzione. In tal caso è in facoltà dell'aderente decidere il momento di fruizione delle prestazioni.

5) Conferimento del Trattamento di fine rapporto (TFR) maturando

- A partire dal 1 gennaio 2006 i lavoratori del settore privato potranno decidere di trasferire il TFR maturando (non quindi quello già maturato al 31.12.2005) alle forme pensionistiche complementari previste dal decreto, ovvero di mantenerlo in azienda.
- Il conferimento avverrà secondo le seguenti modalità:
 - a) modalità esplicite: entro 6 mesi dalla data di prima assunzione il lavoratore può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.
 - b) Modalità tacite: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di tempo indicato alla lett. a) non esprima alcuna volontà, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi ivi previsti:

- 1) il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei propri dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo aziendale tra le parti; tale accordo deve essere notificato dal datore di lavoro al lavoratore, in modo diretto e personale
- 2) in caso di presenza di più forme pensionistiche alle quali l'azienda abbia aderito, il TFR maturando è trasferito ad una di esse, individuata in accordo tra le parti; in caso di mancato accordo il TFR maturando è conferito a quella delle predette forme pensionistiche alla quale l'azienda abbia aderito con il maggior numero di lavoratori
- 3) in caso di mancato accordo tra le parti e in assenza di una forma pensionistica complementare collettiva prevista da accordi o contratti collettivi della quale i lavoratori siano destinatari, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS

6) Istituzione e disciplina del fondo pensione residuale presso l'INPS

- Presso l'INPS è istituito un fondo pensione a contribuzione definita che accoglie il TFR maturando dei lavoratori. Il fondo ha natura residuale e riceverà il TFR nel solo caso in cui nessuna delle modalità di conferimento previste dal decreto abbiano potuto trovare applicazione.

7) Prestazioni

- Sono individuate due tipologie di prestazioni: quelle finali e quelle erogabili nel periodo di contribuzione (anticipazioni: cfr. punto seguente)
- Le prestazioni pensionistiche finali, in forma di rendita o di capitale, possono essere richieste a partire dal momento della maturazione del diritto alla richiesta delle prestazioni pensionistiche obbligatorie con un minimo di 5 anni di partecipazione alle forme. Sull'importo imponibile delle prestazioni è operata una ritenuta a titolo di imposta con aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15° anno di partecipazione, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali

8) Diritto del lavoratore ad ottenere anticipazioni

- E' garantito al lavoratore che abbia conferito il TFR il diritto ad ottenere un'anticipazione della posizione individuale maturata, secondo le seguenti modalità
 - a) per spese sanitarie relative a sé, al coniuge o ai figli: in qualsiasi momento e fino al 75%
 - b) per l'acquisto della prima casa di abitazione: decorsi otto anni di iscrizione e fino al 50%
 - c) per altre esigenze di carattere personale: decorsi otto anni di iscrizione e fino al 30%
- Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per l'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari

9) Regime tributario dei fondi pensione

- Viene mantenuto per tutte le forme pensionistiche l'attuale regime di tassazione nella misura dell'11% dei risultati netti maturati per ciascun periodo di imposta

10) Misure compensative per le imprese

- Sono individuate misure atte a garantire l'assenza di oneri per le imprese:
 - a) è prevista una misura di compensazione sul differenziale tra il costo annuale del TFR e il costo dei finanziamenti sostitutivi dello stesso erogati da istituti di credito, mediante la deducibilità di un importo pari al 4% dell'ammontare totale del TFR conferito nel fondo pensione per le imprese con oltre 50 addetti, e del 6% per quelle con meno di 50 addetti
 - b) viene eliminato il contributo di garanzia sul TFR a carico delle imprese
 - c) è prevista l'istituzione di un Fondo pubblico di garanzia per facilitare l'accesso al credito, in particolare per le piccole e medie imprese, a seguito del conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari

11) Potenziamento della COVIP

- Tutte le forme pensionistiche complementari individuali, anche di natura assicurativa, dovranno ottenere dalla COVIP un'apposita autorizzazione al fine di assicurare il rispetto dei principi della comparabilità dei costi, della trasparenza e della portabilità

12) Entrata in vigore e regime transitorio

- **Il decreto entrerà in vigore a decorrere dal 1 gennaio 2006**
- **Per tutti i lavoratori assunti entro tale data il periodo transitorio previsto dal decreto per esprimere la volontà di conferire o meno il TFR decorrerà quindi dal 1 gennaio e terminerà il 30 giugno 2006.** Se in questo periodo il lavoratore non avrà espresso alcuna volontà a partire dal 1 luglio 2006 si applicherà il meccanismo del silenzio-assenso.

13) Campagna di comunicazione e di informazione

- Ogni singolo lavoratore dovrà avere una informazione completa ed adeguata sui contenuti del decreto, in particolare per quanto riguarda le modalità di conferimento del TFR e gli effetti del silenzio-assenso. Per raggiungere questo scopo verranno attuate due distinte iniziative:
 - a) a partire dal mese di ottobre di quest'anno verrà effettuata una intensa campagna di informazione istituzionale su tutti i mezzi di comunicazione sulla previdenza complementare; la campagna verrà definita in accordo con le parti sociali, per mezzo di un gruppo di lavoro di imminente costituzione
 - b) a decorrere dall'entrata in vigore del decreto (e per tutta la durata del regime transitorio) ogni datore di lavoro dovrà inviare ad ogni singolo lavoratore (anche a mezzo della busta paga) la necessaria informazione sui contenuti del decreto, secondo le modalità che saranno definite di comune accordo tra le parti sociali; la stessa attività di informazione sarà effettuata nei confronti di ogni neo-assunto.

DA NON DIMENTICARE ...

- 1) Si ricorda che il pagamento degli stipendi del mese di luglio deve avvenire a partire dal 1 agosto, nel caso l'azienda intendesse effettuare il pagamento entro la fine del mese di luglio contattare lo studio.
- 2) Entro il 30 settembre 2005 il lavoratore deve comunicare alla ditta l'intenzione di non effettuare o di effettuare in misura inferiore rispetto a quello dovuto in base al mod. 730 presentato il pagamento della seconda o unica rata d'acconto per l'anno 2005 (che verrà trattenuta con la retribuzione corrisposta nel mese di novembre 2005).
- 3) **Lo studio intende inoltre portare alla conoscenza della rispettabile clientela che lo studio resterà chiuso per ferie col seguente calendario:**
 - UFFICIO CONTABILITA': DAL 8/08/2005 AL 28/08/2005
 - UFFICIO PAGHE: DAL 8/08/2005 AL 21/08/2005Per le sole urgenze d'infortunio sul lavoro sarà possibile contattare l'ufficio paghe dalle ore 8,30 alle 12,00 anche durante il periodo di chiusura.