

Su questo SC INFORMA abbiamo voluto riprendere e approfondire alcune delle molte novità introdotte dalla legge finanziaria 2007. In particolare sono stati forniti chiarimenti in merito alla sanzione per la mancata istituzione dei libri paga e di matricola (vedi pag. 7), all'introduzione della malattia per gli apprendisti (vedi pag.11), e alle comunicazioni obbligatorie da effettuarsi ai centri per l'impiego (vedi pag. 12)

Riforma della previdenza complementare Il destino del tfr maturando

È scattato il conto alla rovescia per i datori di lavoro e per i lavoratori coinvolti nell'importante e complessa operazione di adesione ai fondi pensione.

Dal 1° gennaio, infatti, in anticipo rispetto al previsto, è entrata in vigore la riforma della previdenza complementare con il relativo conferimento del tfr maturando ad un fondo pensione o ad una forma previdenziale di tipo assicurativo.



A pagina 4 abbiamo voluto fare il punto della situazione sulle varie possibilità di scelta che vengono offerte ai lavoratori dipendenti.

[segue a pag. 4]

Sommario :

- **Pagina 2**
 - Aumenta il Tur
 - Le prestazioni di EST
 - Flussi per stranieri
 - Registro infortuni
- **Pagina 3**
 - Regolamento CEE autotrasportatori
- **Pagina 4**
 - Riforma della previdenza complementare
- **Pagina 5**
 - Il fondo tesoreria Dell'Inps
- **Pagina 6**
 - Addizionali all'Irpef
 - Sconto settore edile
- **Pagina 7**
 - Omessa esibizione libri paga e matricola
- **Pagina 9**
 - Presentazione del modello 730
 - Sospensione cantieri edili
- **Pagina 10**
 - La malattia per i lavoratori a progetto
- **Pagina 11**
 - La malattia nell'apprendistato
- **Pagina 12**
 - Fringe benefit auto
 - Comunicazioni obbligatorie
 - Cuneo fiscale
- **Pagina 13**
 - Rendiconto EMENS

Malattia e apprendistato

Gli apprendisti operanti in qualsiasi settore di attività e assunti sia in base al D.Lgs n. 276/2003 che in base alla vecchia disciplina, quando operante, **hanno diritto alle prestazioni di malattia a carico dell'Inps** a decorrere dal 1° gennaio 2007. Questa una delle novità della finanziaria 2007 che è stata approfondita a pagina 5.



[segue a pag. 11]

L'Inps comunica ai dipendenti il rendiconto E-mens per gli anni 2005-2006 e l'opuscolo sulla nuova riforma della previdenza

Con la circolare n. 62 del 15 marzo 2007 l'Inps rende noto che sta per inviare ai lavoratori dipendenti del settore privato il "Rendiconto per l'anno 2005 e per l'anno 2006" dei flussi informativi retributivi e contributivi che le aziende trasmettono mensilmente all'Istituto con il modello E-mens. L'invio agli assicurati del rendiconto delle informazioni retributive trasmesse mensilmente dai datori di lavoro acquisisce

ulteriore valore atteso che favorisce la verifica della situazione contributiva, integrando le informazioni già inviate con l'operazione di emissione generalizzata dell'estratto conto.

[segue a pag. 13]

Aumenta ancora il Tur

Con comunicato stampa del 8 marzo 2007 la Banca Centrale Europea ha comunicato che dal 14 marzo 2007 tasso ufficiale di riferimento è stato aumentato dal 3,50 % al 3,75%

Al via le prestazioni di Est

Ente di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del terziario e del turismo

Dal 1 aprile 2007 i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dipendenti da aziende del settore turismo e del terziario possono iniziare a richiedere le prestazioni fornite da Est (ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti del terziario e del turismo). Si ricorda che vengono rimborsati gli importi pagati a titolo di ticket

presso le strutture sanitarie pubbliche e parte delle spese sostenute presso strutture convenzionate. E' stato inoltre previsto un piano di prevenzione sanitario sia per gli uomini che per le donne i cui modi e tempi d'accesso sono dettagliati sul sito del fondo www.fondoest.it.

Il lavoratore che volesse accedere alle prestazioni di est deve contattare prima di effettuare la prestazione sanitaria direttamente la centrale operativa al numero verde e gratuito: 800—016648

Al via i flussi 2007 per lavoro extracomunitario stagionale

Con DPCM 9 gennaio 2007 sono stati autorizzati in via transitoria per l'anno 2007 80.000 ingressi di lavoratori extracomunitari residenti all'estero per lavoro subordinato stagionale. Il Ministero della Solidarietà Sociale ha poi provveduto alla ripartizione territoriale di detta quota tra le diverse regioni e province autonome.

Le domande da parte dei datori di lavoro possono essere presentate a partire da lunedì 12 marzo 2007:

- **direttamente**, mediante la compilazione dei modelli cartacei;
- **tramite le associazioni di categoria**, che provvederanno

all'invio telematico delle richieste

Abolito l'onere di vidimazione del registro infortuni

La regione Lombardia, con la legge regionale n.8 del 2 aprile 2007, pubblicata sul B.U.R.L. Di venerdì 6 aprile 2007 ha provveduto ad abolire, salvo per i soggetti tenuti alla loro presentazione in altre regioni, i seguenti certificati sanitari:

- Certificato sanitario per ottenere sovvenzioni contro cessione del quinto del stipendio;
- Certificato medico di non contagiosità richiesti agli alimentaristi dopo l'assenza per malattia oltre i 5 giorni;
- Certificato di idoneità psico-fisica all'attività di giudice onorario o di pace;
- Certificato di idoneità fisica per l'assunzione di apprendisti;
- Certificato di idoneità fisica alla qualifica di responsabile tecnico all'esercizio dell'attività di autoriparazione;
- Certificato di possesso dei requisiti fisici per l'idoneità a direttore o responsabile dell'esercizio di impianto di risalita;
- Tessera sanitaria per le persone addette ai lavori domestici;
- Certificato di idoneità all'esecuzione di operazioni relative all'impiego di gas tossici;

La medesima legge ha inoltre abolito l'obbligo di vidimazione del registro degli infortuni di cui al D.M. 12/9/1958. Per quanto concerne il registro infortunio si ritiene opportuno precisare che l'abolizione dell'obbligo di vidimazione non abolisce anche l'obbligo di tenuta del registro stesso; in sostanza le aziende continueranno a registrare cronologicamente gli infortuni sull'apposito registro che però non sarà più soggetto alla preventiva vidimazione da parte dell'Asl.

Nuova regolamentazione Autotrasportatori
Cee Regolamento 15/3/2006 N. 561
 Periodi di guida e di riposo per i conducenti

Dall'11 aprile 2007 è entrato pienamente in vigore il Regolamento di cui all'oggetto che modifica i Regolamenti CEE 3821/85 e 2135/98 e abroga interamente il Regolamento CEE 3820/85.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Regolamento si applica al trasporto su strada:

- di merci effettuata da veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi o semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate;
- di passeggeri effettuato da veicoli che, in base al loro tipo di costruzione e alla loro attrezzatura, sono atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente e destinati a tal fine. Esclusivamente all'interno della Comunità o fra la Comunità, la Svizzera e i paesi che sono parte dell'accordo sullo Spazio economico europeo (SEE: Islanda, Liechtestein e Norvegia).

Si ritiene fare cosa utile fornire la tabella di raffronto tra la normativa precedente e la nuova che è entrata in vigore l'11 aprile 2007

Disposizioni	Normativa precedente (Reg. CE 3820/85)	Nuova Disciplina (Reg. 561/2006)
Tempi di guida giornalieri	9 ore 2 volte a settimana max 10 ore	9 ore 2 volte a settimana max 10 ore
Periodo di guida settimanale	-----	56 ore
Periodo di guida bisettimanale	90 ore	90 ore
Interruzioni	45 minuti ogni 4,5 ore di guida, con frazionamento anche in 3 periodi da almeno 15 minuti	45 minuti ogni 4,5 ore di guida, con frazionamento in massimo 2 periodi: il primo di almeno 15 minuti, il secondo di 30 minuti
Riposo giornaliero regolare/ ridotto	11 ore ininterrotte, con possibilità di riduzione a 9 ore per non più di 3 volte a settimana (compensazione delle ore mancanti entro la fine della settimana successiva)	11 ore ininterrotte, con possibilità di riduzione a 9 ore per non più di 3 volte a settimana, senza alcuna compensazione
Riposo giornaliero frazionato	12 ore, di cui almeno un periodo di 8 ore ininterrotte ed altri due periodi di 2 ore ciascuno	12 ore, di cui il primo di almeno 3 ore e il secondo di almeno 9 ore, entrambi senza interruzione
Riposo giornaliero per "multipresenza"	8 ore a conducente nell'arco di 30 ore	9 ore a conducente nell'arco di 30 ore
Riposo settimanale regolare / Ridotto	45 ore consecutive con possibilità di riduzione a: - 36 ore consecutive, nel luogo di stazionamento abituale del veicolo; - 24 ore, fuori sede. Compensazione da effettuare entro la fine della terza settimana successiva	45 ore con possibilità di riduzione a 24 ore consecutive, in qualunque luogo. Compensazione da effettuare entro la fine della terza settimana successiva.

Riforma della previdenza complementare

Il destino del tfr maturando

[segue da pag. 1]

Perché è nata la previdenza complementare

La previdenza complementare è nata (decreto legislativo n. 124 del 21 aprile 1993) dalla presa di coscienza che la copertura previdenziale pubblica negli anni non era più sufficiente a causa dello squilibrio crescente tra contributi e prestazioni.

Scopo della previdenza complementare è dare al lavoratore la possibilità di costituirsi una seconda pensione, integrativa appunto, da aggiungere a quella obbligatoria erogata dagli enti di previdenza, per fronteggiare la progressiva perdita di capacità di conservare un tenore di vita analogo a quello assicurato dagli ultimi stipendi, ingenerata dal graduale abbandono del sistema retributivo a favore di quello contributivo.

I vari tipi di fondi

La previdenza complementare può essere gestita tramite:

- fondi pensione negoziali, o fondi "chiusi", istituiti con contratti, accordi collettivi, anche aziendali, interaziendali, o, in mancanza, accordi fra lavoratori promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro, oppure con accordi fra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi da loro sindacati o associazioni, o da accordi fra soci lavoratori di cooperative o, ancora, da Regioni che ne

disciplinano il funzionamento con legge regionale;

- fondi aperti, istituiti invece non contrattualmente all'interno di una banca, sim, assicurazione o società di gestione, attraverso la delibera del consiglio di amministrazione della società che istituisce il fondo;
- forme pensionistiche individuali, realizzabili con l'adesione ai fondi aperti o con contratti di assicurazione stipulati con imprese autorizzate.

Sei mesi di tempo per decidere

L'art. 8 del D.Lgs n. 252/2005 (comma 1) dà la possibilità al lavoratore di finanziare la forma pensionistica, volontariamente e liberamente scelta, con contributi a suo carico, contributi a carico del datore di lavoro e con il conferimento del tfr maturando. Il comma 2 prevede la possibilità di destinare anche a forme pensionistiche individuali il tfr.

L'ultima legge finanziaria ha anticipato dal 2008 al 2007 l'obbligo per i lavoratori dipendenti di decidere che cosa fare del proprio tfr maturando. Non è in discussione il fondo già accantonato al 31 dicembre 2006, che continua a rimanere in azienda e che continuerà a essere rivalutato con l'applicazione dei coefficienti di rivalutazione.

I lavoratori hanno tempo sei mesi di tempo per valutare e scegliere. Sei mesi che decorrono dal 1° gennaio per

i lavoratori in forza e dalla data di assunzione per i neo assunti dal 2007.

Ciascun dipendente dovrà scegliere di destinare il tfr maturando ad una delle forme di previdenza complementari esistenti (scelta non revocabile) oppure potrà decidere di mantenerlo presso il proprio datore di lavoro.

Questa seconda scelta deve essere effettuata esclusivamente in forma esplicita e scritta ed è revocabile. In ogni caso, se questa scelta è espressa dai lavoratori di aziende che hanno alle proprie dipendenze oltre 49 addetti, il tfr destinato all'azienda sarà trasferito dal datore di lavoro al "Fondo per l'erogazione del tfr ai dipendenti del settore privato", gestito dall'Inps per conto della Tesoreria dello Stato.

Silenzio-assenso

Stare zitti non conviene a nessuno. Se entro il 30 giugno 2007 o entro i 6 mesi dall'assunzione il lavoratore non esprime alcuna indicazione sulla destinazione del tfr, sarà compito del datore di lavoro di trasferire "d'autorità" il tfr maturando del lavoratore al fondo previsto dagli accordi o dai contratti collettivi, a meno che non sia intervenuto un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione ad un diverso fondo previdenziale. In totale assenza di quanto sopra il TFR sarà destinato a Fondinps.

Tribunale di Milano: conversione del contratto di lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato

Il Tribunale di Milano, con due sentenze di analogo contenuto del 2 e del 5 febbraio 2007, ha sposato la tesi di presunzione assoluta di subordinazione in tutte quelle ipotesi in cui manchi il progetto oppure non sia configurabile un effettivo progetto.

Secondo il tribunale di Milano "il legislatore utilizza l'espressione: <sono considerati contenuti nell'art.69, 1^ comma>; da cui si ricava che la conversione opera di diritto e la pronuncia del giudice ha valore di accertamento". La conversione non si pone quindi come presunzione ma come un vero e proprio imperativo. Nessuna prova può fornire il committente "essendo chiaro

che si parla di rapporti inizialmente autonomi che si trasformano in rapporti di lavoro subordinato indeterminato come sanzione per la violazione del divieto di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa al di fuori del contratto a progetto.

Il Tribunale afferma, inoltre, che il titolo dell'art. 69 è "divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto" ciò significa che "non vi è spazio per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e che la conseguenza di tale atipicità è la conversione del contratto". La norma è di estrema chiarezza: "se non c'è il lavoro

a progetto c'è il rapporto di lavoro subordinato e non vi sono altre possibilità alternative". Da ciò discende, come conseguenza, che secondo il tribunale di Milano non vanno verificate le modalità concrete riferibili allo svolgimento della prestazione in quanto "una volta esclusa la presenza dell'elemento qualificante scatta l'automatismo e si presume invincibilmente la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato".

Le regole per il versamento del TFR al Fondo di Tesoreria dell'INPS da parte delle ditte con almeno 50 addetti

Con la circolare n. 70/2007 e il messaggio 10577, l'INPS detta le prime istruzioni operative per l'attuazione e la gestione del nuovo "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", che sarà finanziato da un contributo pari alla quota di TFR, che il dipendente del settore privato di aziende che occupano almeno 50 dipendenti matura a partire dall'1° gennaio 2007 e non destina alla previdenza complementare.

Si ricorda che l'istituzione e la regolamentazione del fondo sono state stabilite:

- dall'articolo 1, commi 755 e seguenti della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria per l'anno 2007),
- dal decreto interministeriale (Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) 30 gennaio 2007 recante "Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 755 e 756 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relative al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile (Fondo tesoreria)".

IL FONDO TESORERIA INPS

"Il Fondo di Tesoreria è un fondo che l'INPS gestisce per conto dello Stato, su un apposito conto corrente aperto presso la Tesoreria dello Stato.

È alimentato dalle quote di TFR maturate dal 1° gennaio 2007 che appartengono a lavoratori che hanno scelto di lasciare il TFR in azienda e sono occupati in aziende che impiegano almeno 50 dipendenti."

TIPOLOGIE DI CONTRATTO E OBBLIGO DI VERSAMENTO

Per il versamento del contributo il Fondo di Tesoreria, ancorché i soggetti siano stati computati ai fini dimensionali, non richiede le quote di:

lavoratori con rapporto di lavoro a termine inferiore a 3 mesi, considerando a tal fine anche eventuali proroghe;

- lavoratori agroalimentari con contratto a termine non predefinito poiché

legato alla stagionalità dell'attività;

- lavoratori a domicilio;
- impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura poiché il TFR è maturato presso l'ENPAIA;
- lavoratori dipendenti da settori per i quali la contrattazione collettiva anche territoriale prevede la corresponsione periodica del TFR (ad esempio marittimi), ovvero la maturazione presso soggetti terzi (ad esempio operai del settore edile se per effetto di previsioni contrattuali il TFR è accantonato presso la Cassa Edile).

CALCOLO DELLA QUOTA MENSILE DA VERSARE AL FONDO DI TESORERIA

Ai fini della determinazione dell'importo mensile da versare al Fondo di Tesoreria si dovrà prendere in considerazione la retribuzione mensile utile ai fini del TFR moltiplicata per l'aliquota del 7,41% (1/13,5).

Dal risultato di tale operazione deve poi essere detratto il contributo dello 0,50% o la diversa misura in presenza di agevolazioni contributive.

La quota così determinata sarà totalmente ovvero parzialmente versata al Fondo di Tesoreria, in relazione alle scelte operate dai singoli lavoratori.

DECORRENZA DELL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO

Lavoratori con rapporto di lavoro in essere al 31 dicembre 2006

Come noto, questi lavoratori possono manifestare la volontà di mantenere in tutto o in parte il proprio TFR in azienda, entro il 30 giugno 2007.

In tal caso il datore di lavoro versa in tutto o in parte il contributo al Fondo di Tesoreria INPS, a decorrere dal mese successivo alla consegna da parte del lavoratore del modello TFR1.

L'importo da versare è pari alle quote di TFR maturate per il medesimo lavoratore a decorrere dal 1° gennaio 2007, aumentate della maggiorazione calcolata per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2007 e la data di versamento.

Lavoratori che iniziano un rapporto di lavoro successivamente al 31 dicembre 2006

Questi lavoratori possono, entro sei mesi dalla data di assunzione, manife-

stare la volontà di mantenere in tutto o in parte il proprio TFR in azienda.

In tal caso il datore di lavoro versa in tutto o in parte il contributo al Fondo di Tesoreria, a partire dal mese successivo alla consegna da parte del lavoratore del modello TFR2 per un importo corrispondente alla quota di TFR maturata per il medesimo lavoratore a decorrere dalla data di assunzione, aumentata della maggiorazione, relativamente alle mensilità antecedenti quella dell'effettivo versamento.

Nel caso di lavoratore:

- Con rapporto di lavoro iniziato in data successiva al 31 dicembre 2006, che non abbia già espresso la scelta, in eventuali precedenti rapporti di lavoro, in relazione alla destinazione del proprio TFR e conferisca, con modalità tacite o esplicite, il TFR a forme pensionistiche complementari entro 6 mesi dall'assunzione, il contributo al Fondo di Tesoreria è comunque dovuto fino al momento del conferimento del TFR;

- con rapporto di lavoro iniziato in data antecedente al 31 dicembre 2006, che non abbia già espresso la scelta, in eventuali precedenti rapporti di lavoro, in relazione alla destinazione del proprio TFR e conferisca, con modalità tacite o esplicite, il TFR a forme pensionistiche complementari entro 6 mesi dall'assunzione, nessun contributo al Fondo di Tesoreria è dovuto.

LA MAGGIORAZIONE PER LA RIVALUTAZIONE

Per la rivalutazione delle somme dovute per i periodi pregressi dovrà essere applicato, su ciascuna mensilità antecedente quella dell'effettivo versamento al Fondo di Tesoreria, il tasso di incremento del TFR applicato al 31 dicembre 2006, pari al 2,74 per cento.

COMUNICAZIONI

L'INPS ha inoltre reso disponibile sul sito www.inps.it il modulo che le imprese con almeno 50 dipendenti dovranno utilizzare per dichiarare l'organico dell'anno precedente.

Addizionale comunale all'Irpef

Istituiti i nuovi codici per il versamento col mod. F24

L'Agenzia delle Entrate ha comunicato l'istituzione di nuovi codici tributo per i versamenti, mediante Modello F24, di somme dovute a titolo di addizionale comunale all'IRPEF:

- 3816 - "Addizionale comunale all'IRPEF trattenuta dal sostituto d'imposta. Saldo";
- 3818 - "Addizionale comunale all'IRPEF trattenuta dal sostituto d'imposta - mod. 730. Saldo";
- 3860 - "Addizionale comunale all'IRPEF trattenuta dal sostituto d'imposta. Acconto";
- 3862 - "Addizionale comunale all'IRPEF trattenuta dal sostituto d'imposta - mod. 730. Acconto"

In sede di compilazione del Modello F24, i suddetti codici tributo dovranno essere esposti esclusivamente nella sezione "ICI ed altri tributi locali" indicando:

nella colonna "Codice ente/codice comune", il codice territoriale;

nel campo "Anno di riferimento", l'anno d'imposta cui si riferisce il versamento, espresso nella forma "AAAA".

E' importante sottolineare che la finanziaria 2007 ha stabilito che dal 2007 l'addizionale comunale all'Irpef va pagata al comune di residenza al primo gennaio di ogni anno. E che è cura del lavoratore comunicare tempestivamente al datore di lavoro le eventuali variazioni di residenza.

Dal 2007 l'addizionale comunale va pagata al comune di residenza al primo gennaio.

E' cura del lavoratore comunicare tempestivamente al datore di lavoro le eventuali variazioni di residenza per consentire la corretta applicazione delle aliquote

Sconto premio per il settore edile

Le imprese edili che non hanno applicato la riduzione dell'11,50% in sede di autoliquidazione del premio Inail 2006/2007 (saldo anno 2006) lo scorso 16 febbraio 2007 lo potranno comunque applicare anche se il decreto interministeriale non è ancora stato pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*.

Infatti, l'Inail con la nota del 9 marzo consente alle aziende del settore di operare, come per gli anni precedenti, lo sconto nella misura dell'11,50%.

Le disposizioni riguardano i datori di lavoro che esercitano attività edile, anche in economia, sul territorio nazionale. Il beneficio si applica soltanto agli operai con un orario di lavoro di 40 ore settimanali, nonché ai soci delle cooperative di produzione e lavoro, sempre che svolgano lavorazioni edili.

Il DL 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, nella legge 3 agosto 2006, n. 248, all'articolo 36-bis, comma 8, ha introdotto disposizioni di notevole importanza prevedendo che, ai fini della fruizione dell'agevolazione in parola, i datori di lavoro del settore edile:

- devono essere in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione della regolarità contributiva nei con-

fronti di Inps, Inail e Cassa edile;

- non devono aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

I datori di lavoro interessati potranno usufruire della predetta riduzione dell'11,50% solo per l'anno 2006 ed esclusivamente sul premio infortuni e silicosi; la stessa riduzione non si applica, invece, sul premio speciale unitario artigiani.

Le aziende interessate devono attestare il possesso dei requisiti richiesti per la fruizione del beneficio in esame mediante la presentazione di apposita autodichiarazione.

Considerato che è già trascorso il termine per l'autoliquidazione 2006/2007 (scadenza 16 febbraio 2007) le aziende interessate opereranno come segue:

- se in sede di autoliquidazione si è applicato lo sconto, devono solamente presentare il modello di autodichiarazione;

- se hanno versato il premio in unica soluzione senza applicarsi lo sconto, possono utilizzare il credito per effet-

tuare compensazioni con le consuete modalità;

- se stanno versando il premio in forma rateale senza l'applicazione dello sconto, potranno recuperare il maggior importo pagato con le rate successive alla prima, in scadenza al 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre 2007.

In queste ultime due ipotesi, i datori di lavoro devono presentare il modello di autodichiarazione nonché la comunicazione delle retribuzioni soggette a sconto.

Anche l'Inps ha recepito il D.M. del min. del lavoro e dell'Economia del 5 marzo 2007 e con la circolare n.87 del 17 maggio 2007 ha dato disposizioni operative per il recupero della riduzione dell'11,50% in oggetto. In particolare i datori di lavoro devono presentare all'Inps autocertificazione attestante la sussistenza dei requisiti già menzionati. Potranno quindi porre in compensazione sul modello DM/10 con i codici appositamente istituiti la riduzione in oggetto.

Omessa esibizione libri paga e matricola

La maxi-sanzione da 4 mila a 12 mila euro per l'omessa esibizione e istituzione dei libri matricola e paga va applicata solo nei casi più gravi, vale a dire quando il datore di lavoro ne sia completamente sprovvisto o utilizzi libri non vidimati. Lo ha stabilito il Minlav. con la lettera circolare del 29 marzo 2007.

“La sanzione più grave non si configura qualora il personale ispettivo può, attraverso l'esame di altra idonea documentazione, verificare la regolarità del rapporto di lavoro.”

1. Omessa istituzione del libro di matricola e del libro di paga

L'omessa istituzione del libro di matricola e del libro di paga, punita con la sanzione amministrativa da euro 4.000 ad euro 12.000 ai sensi del comma 1178 della Finanziaria 2007, riguarda le ipotesi in cui il datore di lavoro sia del tutto sprovvisto di tali documenti (e non l'ipotesi in cui li abbia semplicemente rimossi dal luogo di lavoro) ovvero abbia in uso documenti non vidimati dagli Istituti previdenziali. Non rientra invece in tali fattispecie l'ipotesi in cui il personale ispettivo accerti una vidimazione tardiva dei libri stessi e cioè l'ipotesi in cui la data di vidimazione (o di dichiarazione di conformità) risulti posteriore rispetto alla data di assunzione del primo lavoratore iscritto. Tale circostanza – riconducibile alla fattispecie di cui all'art. 26 del DPR n. 1124/1965, secondo il quale “*il libro di matricola e il libro di paga debbono essere legati e numerati in ogni pagina e, prima di essere messi in uso, debbono essere presentati all'istituto assicuratore (...)*” – non integra la violazione della “mancata istituzione” (il non aver mai istituito i libri o il non averli mai fatti vidimare o dichiarare conformi all'originale) ma la meno grave ipotesi di irregolare tenuta della documentazione obbligatoria, punita con una sanzione da euro 125 ad euro 770 (soggetti assicurati Inail)

e da euro 25 ad euro 150 (soggetti non assicurati Inail), importi comunque quintuplicati in forza del disposto di cui all'art. 1, comma 1177, della Finanziaria.

2. Omessa esibizione e rimozione dei libri obbligatori

L'omessa esibizione e la rimozione dei libri obbligatori dal luogo di lavoro appaiono riconducibili alla previsione dell'art. 21 del DPR n. 1124/1965, secondo il quale “*il libro di paga e quello di matricola debbono essere presentati nel luogo in cui si esegue il lavoro, ad ogni richiesta, agli incaricati dell'Istituto assicuratore: a tal fine i libri non possono essere rimossi, neanche temporaneamente, dal luogo di lavoro*”. La ratio della previsione normativa che sanziona la “omessa esibizione” del libro di matricola e di paga sembra dunque rispondere all'esigenza di consentire all'organo di vigilanza di verificare che i lavoratori presenti sul luogo di lavoro siano regolarmente assunti, in tutte le ipotesi in cui manchi la possibilità di desumere da altra documentazione (comunicazione di assunzione al centro per l'impiego, lettera d'assunzione, ecc.).

“In tale ottica, pertanto, l'omessa esibizione del libro matricola o del libro paga va configurata come condotta – sia essa dolosa o colposa – volta a non consentire all'organo di vigilanza di effettuare la citata verifica sulla regolare costituzione dei rapporti di lavoro.”

Tale fattispecie pertanto non si configura qualora il personale di vigilanza possa, attraverso l'esame di altra idonea documentazione (*in primis*, la comunicazione preventiva di assunzione, ma anche la denuncia nominativa degli assicurati o la lettera di assunzione con indicazione degli estremi di registrazione sul libro matricola), effettuare nel corso dell'accesso ispettivo la verifica anzidetta.

In presenza quindi di altra documentazione che consenta al personale ispettivo di verificare tempestivamente e con assoluta certezza la regolarità dei rapporti instaurati, la mancata presenza sul luogo di lavoro dei libri di matricola e di paga integra la fattispecie della mera rimozione dei libri stessi, sanzionata con un importo da euro 125 ad euro 770 per i soggetti assicurati Inail e da euro 25 ad euro 150 per i soggetti che occupano personale non tenuto alla assicurazione Inail (importi da ultimo quintuplicati ex art. 1, comma 1177, della Finanziaria 2007).

3. Unicità dei libri e copie conformi

Com'è noto, il DPR n. 1124/1965 ha introdotto il principio della unicità dei libri di matricola e di paga, principio al quale è necessario attenersi per una maggiore semplificazione sia dei relativi adempimenti, sia dei controlli da parte del personale ispettivo.

Va tuttavia considerata l'eventualità in cui l'azienda abbia più unità produttive o le ipotesi di attività di breve durata – ossia le attività caratterizzate da mobilità o svolte in sedi con pochi lavoratori e priva di adeguata attrezzatura amministrativa, come frequentemente avviene nel settore dell'edilizia e dell'impiantistica – nelle quali è materialmente impossibile esibire i libri obbligatori presso ciascun “luogo in cui si esegue il lavoro”, così come prevede l'art. 21 del DPR n. 1124/1965.

In tali casi, al fine di conciliare le citate esigenze di semplificazione con quelle di controllo da parte del personale ispettivo, si ritiene che

“gli originali dei libri matricola e paga possano essere tenuti presso la sede legale dell'impresa che provvederà invece a tenere, presso ciascun “luogo in cui si esegue il lavoro”, una copia (anche fotostatica e per estratto) di tale documentazione, dichiarata conforme all'originale.”

Con lettera circolare n.6366 del 2-2.05.2007 il ministero del lavoro ha chiarito che la dichiarazione di conformità può essere dichiarata dal datore di lavoro che detiene gli originali del libro matricola e di paga.

Va peraltro sottolineato che non è necessario ripetere la citata dichiarazione di conformità ogniqualvolta siano effettuati “aggiornamenti” dei libri derivanti da successive assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, aggiornamenti che potranno essere effettuati anche direttamente sulle copie e contestualmente riportati sugli originali.

Ne deriva che

“eventuali difformità che dovessero riscontrarsi tra la copia e la documentazione originale, successive alla dichiarazione di conformità, integreranno comunque solo l’illecito di irregolare tenuta dei libri sanzionata in via amministrativa”

con un importo da euro 125 ad euro 770 per i soggetti assicurati Inail e da euro 25 ad euro 150 per i soggetti che occupano personale non tenuto alla assicurazione Inail (importi da ultimo quintuplicati ex art. 1, comma 1177, della Finanziaria 2007).

4. Pluralità di violazioni

Si coglie l’occasione per chiarire le conseguenze sanzionatorie, legate alla omessa istituzione, omessa esibizione o rimozione dei libri di matricola e di paga, nelle ipotesi in cui ambedue i documenti non siano istituiti o non siano

tenuti sul luogo di lavoro.

“Per quanto concerne l’illecito di omessa istituzione, che si realizza nei termini di cui si è detto (il non aver mai istituito i libri o il non averli mai fatti vidimare o dichiarare conformi all’originale), non può che trovare applicazione una sanzione per ciascun libro non istituito (sanzione ridotta pari ad euro 4.000 per ciascun libro).”

Tale interpretazione consente infatti di punire in diversa misura chi non abbia mai istituito sia il libro matricola che il libro paga da chi abbia omesso di istituire soltanto uno di tali documenti, senza contare che una diversa interpretazione determinerebbe l’applicazione della sanzione in parola solo nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia totalmente sprovvisto dei libri obbligatori.

“Per quanto concerne l’illecito di “omessa esibizione” – in considerazione dell’interesse protetto dal legislatore di consentire al personale ispettivo la verifica sulla correttezza dei rapporti di lavoro instaurati –, si ritiene che tale circostanza dia luogo ad una sola sanzione che, ridotta ai sensi dell’art. 16 della L. n. 689/1981, è pari a euro 4.000.”

Va peraltro osservato che una diversa interpretazione farebbe necessariamente conseguire all’illecito in parola una sanzione ridotta sempre pari ad euro

8.000, giacché in presenza di uno solo dei documenti sarebbe invece ravvisabile l’illecito della “rimozione” dei libri matricola e paga.

“Quanto alla “rimozione”, stante il diverso interesse protetto dall’ordinamento e per evitare di porre sullo stesso piano condotte di diversa gravità (rimozione di uno solo o di ambedue i documenti), si ritiene viceversa che la sanzione trovi applicazione con riferimento a ciascuno di tali documenti (sanzione ridotta pari ad euro 250 o ad euro 50 a seconda che il soggetto sia o meno tenuto all’assicurazione Inail).”

5. Irretriattività delle nuove sanzioni riferite all’omessa o tardiva istituzione dei libri obbligatori

Poiché si tratta di un illecito istantaneo istantaneo (seppur con effetti permanenti) si applica la sanzione in vigore nel momento in cui si è materialmente concretizzata la condotta illecita.

6. Presenza del libro paga sul luogo di lavoro

Nella lettera circolare n. 6366 del 2-2.05.2007 il ministero del lavoro ha inoltre chiarito che col termine “libro paga” si fa riferimento solo alla sezione presenze del libro, e non anche ai prospetti paga sviluppati in tempi successivi e per questo non idonei a dare certezze sulla tempestiva e regolare assunzione di lavoratori presenti sul luogo di lavoro.

Tribunale di Milano: elementi peculiari dell’appalto

Il tribunale di Milano, con sentenza n. 4110/2006, ha affermato che, ai sensi dell’art. 29 del D.lvo 276/03, elemento di distinzione tra appalto e mera somministrazione di somministratori di lavoro è “l’organizzazione dei mezzi necessari

da parte dell’appaltatore”, deve aversi, cioè, riguardo alla natura imprenditoriale della prestazione dedotta in contratto, con la precisazione che la sussistenza di questo elemento essenziale può dedursi anche “dall’esercizio del potere organiz-

zativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto” oltre che dalla “assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d’impresa”.

Presentazione del modello 730

Il contribuente per adempiere agli obblighi di dichiarazione si può avvalere dell'assistenza fiscale prestata da un caf-dipendenti o da un professionista abilitato e deve presentare entro 15 giugno 2007 (vedi comunicato A.E. 7/05/2007):

- il modello 730/2007 già compilato oppure può chiedere assistenza per la compilazione;
- il modello 730-1 con l'indicazione dei dati anagrafici anche se non viene effettuata la scelta per la destinazione dell'8‰ e del 5‰ dell'Irpef.

Il contribuente deve esibire al caf la documentazione necessaria per consentire la verifica della conformità dei dati esposti nella dichiarazione e del rispetto delle disposizioni che disciplinano gli oneri deducibili e detraibili, le detrazioni e i crediti d'imposta, lo scomputo delle ritenute d'acconto. Tale documentazione deve essere conservata dal contribuente fino al 31 dicembre 2011 ed esibita, se richiesta, ai competenti Uffici dell'Agenzia delle entrate.

Dichiarazione "730 integrativo"

Il contribuente che nella dichiarazione 730 presentata riscontra errori od omissioni la cui correzione comporta un maggior rimborso o un minor debito

può presentare una dichiarazione integrativa. Il modello 730, nel quale deve essere barrata l'apposita casella "730 integrativo", deve essere presentato, entro il 31 ottobre 2007, esclusivamente ad un caf-dipendenti o ad un professionista abilitato, anche se l'assistenza era stata precedentemente prestata dal sostituto d'imposta.

Conguagli

I sostituti d'imposta, per effettuare i conguagli sulle retribuzioni a partire dal mese di luglio, devono tener conto dei risultati contabili delle dichiarazioni modello 730 dei propri sostituiti, evidenziati nei modelli 730-3 che hanno elaborato o nei modelli 730-4 trasmessi dai Centri di assistenza fiscale o professionista abilitato entro il 30 giugno 2007. Se il risultato contabile perviene oltre tale termine, il sostituto procede all'effettuazione del conguaglio a partire dal primo mese utile. I sostituti devono inoltre tener conto di eventuali risultati contabili rettificati o integrativi pervenuti in tempo utile per effettuare i conguagli entro l'anno 2007.

È opportuno che i sostituti verifichino la regolare provenienza dei modelli 730-4 e restituiscano immediatamente ai caf o ai professionisti abilitati che li hanno inviati i modelli 730-4 relativi a persone con le quali non hanno avuto alcun rapporto di lavoro. Non devono essere effettuate operazioni di conguaglio, né a debito né a credito, se l'im-

porto di ogni singola imposta o addizionale risultante dalla dichiarazione non supera il limite di euro 12.

Qualora si verifichi passaggio di dipendenti, nel corso del medesimo periodo di imposta, da un datore di lavoro ad un altro senza interruzione del rapporto di lavoro, il nuovo datore di lavoro, obbligato a svolgere la funzione di sostituto d'imposta tenendo conto dell'operato del precedente, deve effettuare tutte le operazioni relative ai conguagli.

Per maggiori informazioni sui casi in cui è necessario presentare la dichiarazione dei redditi e sulle spese che si possono portare in detrazione gli interessati possono contattare lo studio per consulenze personalizzate.

SC Studio Associato ha infatti l'autorizzazione come CAF e può predisporre 730 anche per i privati e i lavoratori dipendenti.

Provvedimenti di sospensione dei lavori nel cantiere edile

i chiarimenti del ministero

Con comunicato n.25/1/4472 del 11/04/2007 il Ministero del lavoro e della previdenza sociale — Direzione generale per l'attività ispettiva — detta le direttive a cui devono attenersi le Direzioni provinciali e regionali in caso di sospensione (ex art. 36 bis del D.L. n.223/2006 conv. L. n.248/2006) nei confronti delle imprese che operano nei cantieri edili e che utilizzano lavoratori "in nero". In particolare è stato chiarito che, qualora sia accertato che il pagamento delle sanzioni amministrative sia troppo gravoso per l'azienda, ai fini della revoca del provvedimento di so-

sospensione è sufficiente accertare che l'impresa abbia effettuato tutti gli adempimenti di natura lavoristica e previdenziale e di tutela prevenzionistico-sanitaria riferiti ai lavoratori irregolari.

Quanto invece alla valutazione circa l'opportunità di non condizionare necessariamente la revoca all'immediato pagamento delle sanzioni amministrative, detta valutazione deve fondarsi sull'incidenza dell'onere sanzionatorio in relazione alle possibilità economico-finanziarie dell'impresa, desunte dalle

condizioni economiche complessive, dall'entità del valore dell'appalto, dalla situazione di liquidità e dal fatturato complessivo aziendale.

La malattia per i lavoratori a progetto: i chiarimenti dell'Inps

L'art. 1 comma 788 della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (finanziaria 2007), ha introdotto a favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate, a decorrere dal 1° gennaio 2007, una speciale indennità giornaliera di malattia. A tale riguardo il comma in questione testualmente recita: "a decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni.

Per la predetta prestazione si applicano i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennità di degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata. La misura della predetta prestazione è pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori.

Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di centottanta giorni nell'arco dell'anno solare.

Ai lavoratori in oggetto si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

La nuova ipotesi normativa prevede inoltre che, a decorrere dal 1° gennaio 2007, per il l'onere di presentare o inviare rispettivamente all'INPS ed al "datore di lavoro" (in tal caso si tratta del committente), entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, il certificato e l'attestato di malattia compilato dal medico curante. In caso di presentazione o invio oltre il termine di legge, dovrà trovare pertanto applicazione la sanzione della perdita dell'intera indennità relativamente alle giornate di ritardo, salvo serio ed apprezzabile motivo giustificativo del ritardo addotto e adeguatamente comprovato dal lavoratore.

Condizione per il diritto alla prestazione è la sussistenza del requisito contributivo e reddituale previsto dal D.M. 12/1/2001 ai fini della tutela per malat-

tia in caso di degenza ospedaliera, a favore dei medesimi soggetti. Pertanto l'indennità di malattia spetta se:

- nei 12 mesi precedenti l'evento risultino attribuiti, cioè accreditati, almeno 3 mesi, anche non continuativi, di contribuzione nella Gestione Separata di cui trattasi;

- nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, il reddito individuale assoggettato a contributo presso la gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 8/8/1995, n. 35, valido per lo stesso anno.

MISURA E DURATA DELLA PRESTAZIONE

La misura della prestazione è pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera. Pertanto l'indennità andrà calcolata - applicando la percentuale del 4%, del 6% o dell'8% a seconda delle mensilità di contribuzione accreditate nei 12 mesi precedenti l'evento - assumendo a riferimento l'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo di cui all'art. 2 comma 18 della L. n. 335/1995 valido per l'anno di inizio della malattia.

Conseguentemente, per le malattie iniziate nell'anno 2007, anno nel quale il massimale contributivo suddetto è risultato pari a euro 87.187,00 l'indennità sarà calcolata su euro 238,87 (euro 87.187 diviso 365) e corrisponderà, per ogni giornata indennizzabile, a:

- euro 9,55 (4%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;

- euro 14,33 (6%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;

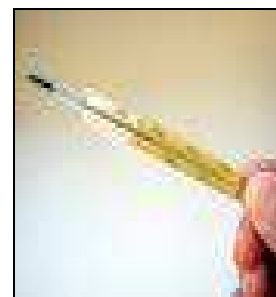
- euro 19,11 (8%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

L'evento di malattia è indennizzato per un numero massimo di giornate pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e, comunque, per almeno 20 giorni. Per "durata complessiva del rapporto di lavoro" deve intendersi il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite, nell'ambito dei rapporti di collaborazione in essere nei 12 mesi precedenti l'inizio della malat-

tia, lo stesso periodo preso a riferimento per la verifica dei requisiti contributivi e reddituali.

Il numero di giornate indennizzabili per gli eventi di malattia, che si verificano in uno stesso anno solare, non può superare il limite massimo annuale di 61 giorni pari ad 1/6 di 365. Un limite annuale ridotto di 20 giorni è riconosciuto a coloro che non possono far valere periodi lavorativi superiori a 120 giorni nei 12 mesi precedenti gli eventi dell'anno.

Il lavoratore interessato dovrà presentare formale domanda, come da facsimile del nuovo modello MOD.MAL.2/GEST.SEP. appositamente predisposto (prelevabile dal sito internet dell'Istituto-www.Inps.it-sezione modulistica).



La malattia nell'apprendistato

ATTENZIONE:

anche per l'apprendista scatta l'onere di inviare all'Inps ed al datore di lavoro, entro 2 giorni dal rilascio, il certificato di malattia

Gli apprendisti operanti in qualsiasi settore di attività e assunti sia in base al D.Lgs n. 276/2003 che in base alla vecchia disciplina, quando operante, hanno diritto alle prestazioni di malattia a carico dell'Inps a decorrere dal 1° gennaio 2007.

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Finanziaria 2007), ha esteso agli apprendisti, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti. Pertanto possiamo così riassumere:

apprendisti della generalità dei settori:

- primi 3 giorni: non dovuta dall'Inps,
- dal 4° al 20° giorno: 50%,
- dal 21° al 180° giorno: 66,66%;

apprendisti dei pubblici esercizi:

- primi 3 giorni: non dovuta dall'Inps,
- dal 4° al 20° giorno: 80%,
- dal 21° al 180° giorno: 80%;

apprendisti dello spettacolo:

- primi 3 giorni: non dovuta dall'Inps,
- dal 4° al 20° giorno: 60%,
- dal 21° al 180° giorno: 80%.

In caso di ricovero ospedaliero l'indennità è ridotta di 2/5. L'indennità viene calcolata sulla retribuzione media giornaliera.

Ambito di applicazione

Destinatari della prestazione sono i soggetti, operanti in qualsiasi settore di attività, assunti con contratto di apprendistato come regolato dagli articoli 47 e seguenti del D.Lgs n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni ovvero, per le realtà territoriali nelle quali tali disposizioni non sono ancora operative, dalla normativa di

cui alla legge n. 196/1997.

Il rinvio a tale ultima disciplina riguarda anche gli apprendisti assunti con contratto stipulato prima dell'entrata in vigore del già citato decreto legislativo n. 276/2003.

Per quanto riguarda la decorrenza della nuova tutela, essa trova applicazione per gli eventi morbosi insorti a partire dal 1° gennaio 2007.

Certificazione di malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2007 anche per l'apprendista scatta l'onere di presentare o inviare all'Inps ed al datore di lavoro, entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, rispettivamente, il certificato e l'attestato di malattia compilati dal medico curante. In caso di presentazione o invio del certificato di malattia oltre il termine di legge, dovrà trovare pertanto applicazione la sanzione della perdita dell'intera indennità relativamente alle giornate di ritardo, salvo serio ed apprezzabile motivo giustificativo del ritardo addotto e adeguatamente comprovato dal lavoratore.

Controlli

A decorrere dal 1° gennaio 2007 agli apprendisti si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19) e di controllo dello stato di malattia (art. 5, DL n. 463/1983 convertito con modificazioni nella legge n. 638/1983). Pertanto, a decorrere dalla citata data, l'Inps è abilitato a disporre, d'ufficio o su richiesta del datore di lavoro, l'effettuazione di visite domiciliari e/o ambulatoriali volte ad accertare la sussistenza dello stato di incapacità lavorativa.

Al fine di consentire il regolare espletamento dei predetti controlli, i soggetti di cui trattasi sono tenuti ad indicare sul certificato e sull'attestato di malattia l'esatto e completo indirizzo di reperibilità (residenza o temporanea diversa dimora) ed a comunicare tempestivamente, all'Inps e al datore di lavoro, ogni eventuale variazione dello stesso.

Eventuali assenze ingiustificate a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale dovranno essere sanzionate secondo i criteri e le modalità già applicati per i lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità di malattia.

Misura durata e limiti della prestazione

Considerato che dottrina e giurisprudenza propendono a configurare il rapporto di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato con facoltà di recesso al termine del periodo di apprendimento ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile e con le peculiarità che lo contraddistinguono ai fini della misura, della durata e dei limiti erogativi della prestazione di malattia di cui trattasi, trova integrale applicazione la disciplina vigente per i lavoratori subordinati, nel rispetto del limite massimo indennizzabile di 180 giorni per anno solare previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Contribuzione figurativa

In considerazione del fatto che l'articolo 1, comma 773, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006, come detto in premessa, ha esteso *sic et simpliciter* agli apprendisti la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per gli eventi indennizzati a tale titolo dovrà essere riconosciuta contribuzione figurativa secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori subordinati.

Adempimenti dei datori di lavoro

A decorrere dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro anticiperanno l'importo dell'indennità di malattia e lo porteranno a conguaglio con i contributi dovuti per i lavoratori dipendenti.

A tal fine, si atterranno alla prassi già in uso per la generalità dei lavoratori dipendenti (quadro "D", rigo 52, del DM10/2).



Fringe benefit auto ad uso promiscuo

si torna al 30%

La legge finanziaria 2007 ha innalzato dal 30% al 50 % il fringe benefit per le auto concesse ad uso promiscuo al dipendente.

Ora l'Agenzia delle Entrate, con la circolare n.21 del 17 aprile 2007, è intervenuta nuovamente sulla modalità di determinazione del fringe benefit per l'autovettura concessa al dipendente ad uso promiscuo e, reinterpretando il DL

n.262/2006, ha stabilito che la percentuale da prendere a riferimento è quella del 30% (valida fino al 31 dicembre 2006) e le maggiori ritenute operate nel corso del 2007 potranno essere recuperate in corso d'anno o in sede di conguaglio.

Tale disciplina agevolativa verrà probabilmente confermata, secondo l'Agenzia delle Entrate, da un decreto ministe-

riale di prossima emanazione e subordinato all'ottenimento del via libera da parte dell'Unione Europea.

Comunicazioni obbligatorie

i chiarimenti del ministero del lavoro

Con le note n. 440 del 4 gennaio 2007 e n.4746 del 14 febbraio 2007 il ministero del lavoro ha fornito i primi indirizzi operativi in merito ai nuovi adempimenti previsti dalla Finanziaria 2007 connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

In particolare è stato chiarito che l'obbligo di comunicazione riguarda l'instaurazione di un rapporto di lavoro:

- subordinato, qualunque sia la tipologia contrattuale: tempo determinato, indeterminato, decentrato;
- Autonomo in forma di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co ex art.409 n.3 cod. proc.civ., **collaborazione a progetto, agenti e rappresentanti di commercio**; sono ricomprese nell'obbligo anche le collaborazioni coordinate e continuative occasionali di cui all'art.61 comma 2, D.lgs n.276/2003;
- Socio lavoratore di cooperativa;
- **Associato in partecipazione** con apporto lavorativo.
- Tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altra forma di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Restano escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva:

- Le prestazioni di lavoro autonomo riconducibili all'art. 2222 Cod. Civ., caratterizzati da occasionalità, discontinuità e assenza di vincoli (c.d. lavoro autonomo occasionale)
- "Procacciatori d'affari", qualora il rapporto presenti caratteri di occasionalità, discontinuità assenza di coordinamento e assenza di vincoli;
- I lavoratori agricoli autonomi;
- I collaboratori familiari;
- **Gli agenti e i rappresentanti di commercio costituiti in società** o che si avvalgono di una automa struttura imprenditoriale;
- Le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

Publicato Il Decreto Legge sul cuneo fiscale

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.122 del 28 maggio 2007, il Decreto Legge n.67 del 28 maggio 2007 con il quale il Governo "sblocca" il cuneo fiscale finalizzato alle nuove assunzioni. Il provvedimento interviene sul comma 267 dell'art.1 della Legge n.296/2006 sopprimendo le parole " subordinatamente all'autorizzazione delle competenti autorità

europee". Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

L'Inps comunica

Spedito ai dipendenti il rendiconto E-mens e l'opuscolo sulla previdenza complementare

[segue da pag. 1]

E' stata predisposta una campagna d'informazione per supportare la scelta della destinazione del tfr, che i lavoratori del settore privato, con rapporto di lavoro subordinato in essere alla data del 31 dicembre 2006, dovranno effettuare entro il 30 giugno 2007.

Destinatari

Per effetto dell'articolo 44 del DL 30 settembre 2003, n. 269, convertito con la legge 24 novembre 2003, n. 326, i sostituti di imposta tenuti al rilascio della certificazione Unica (Cud) trasmettono mensilmente – a partire dal 1° gennaio 2005 – in via telematica i dati retributivi e le informazioni (E-mens) utili all'Istituto per:

- il calcolo dei contributi;
- l'implementazione delle posizioni

assicurative individuali;

- l'erogazione delle prestazioni.

Il rendiconto E-mens riguarderà gli anni 2005-2006 e verrà inviato per fasce di età, partendo dai più giovani, ai lavoratori dipendenti privati delle aziende che hanno inviato le denunce E-mens al 31 gennaio 2007.

I lavoratori riceveranno al proprio indirizzo un plico così composto:

- una "lettera personalizzata" in cui il Direttore generale illustra l'iniziativa;
- il rendiconto E-mens;
- un opuscolo con informazioni utili sulla nuova riforma della previdenza complementare e sulla scelta della destinazione del tfr predisposto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale in collaborazione con Inps e POSTE ITALIANE.

Tempi di emissione

L'operazione, iniziata nel corrente mese di marzo, si concluderà nel corso del mese di maggio e le spedizioni dei plichi precedentemente descritti saranno gestite a scaglioni. Il primo scaglione di spedizione dei rendiconti interesserà circa 3 milioni di lavoratori, con età anagrafica più giovane e la cui contribuzione ricade totalmente nel sistema contributivo; con gli scaglioni successivi saranno raggiunti complessivamente circa 14 milioni di assicurati.

UNA NUOVA VESTE PER SC INFORMA

Sono due anni che Sc Studio Associato – Ufficio Paghe ha iniziato a fornire ai propri clienti questo nuovo servizio trimestrale e gratuito denominato “SC INFORMA”, si tratta di una circolare informativa che con un linguaggio semplice e sintetico si propone di aggiornare i clienti dello Studio delle principali novità in materia lavoristica.

Il presente numero di SC INFORMA si ripropone in veste riveduta e corretta per una maggior facilità di consultazione.

Inoltre dal prossimo mese di luglio sarà possibile accedere ad una sezione del nostro sito internet (www.scstudioassociato.com) dedicata appunto a SC INFORMA dove sarà possibile consultare e scaricare tutti i numeri finora stampati.

In un mondo dove l'aggiornamento è la chiave per restare al passo coi tempi vogliamo dare ai nostri clienti un contributo in tal senso anche con questo strumento.



Ci potete trovare in :

**Via Rinaldini n° 46
25013 - Carpendolo (BS)**

Tel.:

030 99 65 436

Fax.:

030 51 06 987

E-mail.:

infopaghe@scstudioassociato.com

Web.:

www.scstudioassociato.com


**GESTIONE DEL
PERSONALE**