

Vogliamo ricordare ai nostri clienti che lo Studio resterà chiuso per ferie per i seguenti periodi:

UFFICIO CONTABILITA'

DAL 06/08/07 AL 26/08/07

UFFICIO PAGHE

DAL 06/08/07 AL 19/08/07

Per le sole urgenze per infortuni sul lavoro sarà possibile rivolgersi all'Ufficio paghe dalle ore 8.30 alle ore 12.00 (esclusi i sabati e le giornate festive)

Maxisanzione per il lavoro in nero **Le istruzioni operative del ministero**

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con nota prot. 6980 del 1 giugno 2007 e con Lettera circolare del 4 luglio 2007 (prot. 25/1/9806) fornisce istruzioni operative circa l'applicabilità della maxisanzione (art. 36 bis, comma 7, D.L. n. 223/2006—convertito con la Legge n.248/2006).

La nota prot. 6980 del 1 giugno 2007 chiarisce che la competenza dell'irrogazione della sanzione per illeciti antecedenti la data del 12 agosto 2006 spetta all'Agenzia delle Entrate, mentre per gli illeciti suc-

cessivi a tale data l'irrogazione della sanzione spetta alle Direzioni provinciali del lavoro.

Con la Lettera circolare del 4 luglio 2007 viene inoltre chiarito in quali casi ricorre la fattispecie di "lavoro nero" dalla quale deriva l'applicabilità di detta sanzione che, vogliamo ricordarlo, va da un minimo di 1.500 a un massimo di 12.000 euro più 150 euro per ogni giorno di impiego di lavoratori in nero.

Si rinvia per l'approfondimento agli articoli di pagina 2

Sommario :

- **Pagina 2**
Maxisanzione lavoro nero
- **Pagina 3**
Aumenta il Tur
- Stranieri: uscita dall'Italia
- La nuova deduzione Irap **Pagina 4**
- Collocamento obbligatorio **Pagina 5**
- Contribuzione apprendisti
- Permessi per familiari portatori di handicap
- Chiarimenti sul godimento dei permessi
- Benefici contributivi subordinati al Durc **Pagina 6**
- Flessibilità della maternità **Pagina 7**
- Assegno per il nucleo familiare
- Disegno di legge sulla sicurezza sul lavoro **Pagina 8**
- Malattia professionale
- Rinnovi contrattuali: Trasporto merci Turismo **Pagina 9**
- Rinnovi contrattuali: Assicurazioni Legno e Arredamento Scuole private religiose

Minori

Età minima di ammissione al lavoro spostata a 16 anni dal primo settembre 2007

Il comma 622 dell'Art. 1 Legge 296/2007 (finanziaria 2007) ha elevato l'obbligo di istruzione obbligatoria a 10 anni a partire dall'anno scolastico 2007/2008 facendo quindi slittare di un anno l'ingresso nel modo del lavoro del minore. Il ministero del lavoro con nota prot. n.9799 del 20 luglio 2007 detta istruzioni operative al personale ispettivo confermando l'innalzamento dell'età di ammissione al lavoro dei minori da 15 a 16 anni a partire dal 1 settembre 2007.

Irap - cuneo fiscale

La nuova deduzione per il 2007

La legge Finanziaria per l'anno 2007 ha rivisto la disciplina prevista dall'art. 11 del decreto legislativo n.446/1997 in materia di deduzioni ai fini irap. In particolare, sono state introdotte delle nuove deduzioni dalla base imponibile ai fini IRAP, sostanzialmente alternative a quelle già in vigore negli scorsi periodi di imposta.

In estrema sintesi il contribuente può scegliere se applicare la disciplina delle "vecchie" deduzioni ovvero quella prevista

dalla Legge Finanziaria 2007.



[segue a pag. 3]

Maxisanzione per il lavoro in nero

A chi compete l'erogazione della sanzione

Come è noto, il 12 agosto 2006 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di sanzioni per lavoro nero previste dall'articolo 36-bis della Legge n. 248/2006 che hanno modificato, tra l'altro, la competenza all'irrogazione della sanzione amministrativa. In particolare, mentre secondo la precedente disciplina, l'ente competente era l'Agenzia delle Entrate, dal 12 agosto

2006, con l'entrata in vigore di tali nuove disposizioni di legge, la competenza all'irrogazione delle sanzioni è attribuita al Ministero del Lavoro e più precisamente alle Direzioni provinciali del lavoro.

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. prot. 6980 del 1° giugno 2007, interviene in risposta alla circolare n. 35/2007

dell'Agenzia delle Entrate, per chiarire che, contrariamente a quanto previsto dall'Agenzia, le imprese che hanno impiegato lavoratori in nero prima del 12 agosto 2006 non possono che essere sanzionate dall'Agenzia delle Entrate stessa e di conseguenza le misure sanzionatorie eventualmente assunte dalle DPL devono essere considerate illegittime.

Maxisanzione per il lavoro in nero

In quali casi va applicata

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con Lettera circolare del 4 luglio 2007—prot. 25/1/9806, fornisce istruzioni operative circa l'applicabilità della maxisanzione (art.36 bis, comma 7 D.L. n. 223 del 2006—convertito con la Legge 248/2006) nei seguenti casi:

In caso di impiego di lavoratori extracomunitari clandestini

Il Ministero ritiene compatibile l'applicazione della maxisanzione in concorrenza alla sanzione penale di cui al D.Lvo 286/1998, atteso che le due disposizioni sono solo parzialmente coincidenti in quanto volte a tutelare diversi beni giuridici.

In caso di impiego di lavoratori minori non regolari

Analogamente al caso precedentemente indicato, il Ministero ritiene di poter procedere alla irrogazione della maxisanzione anche nell'ipotesi di impiego di lavoratori minorenni privi dei requisiti minimi per l'ammissione al lavoro.

In caso di impiego di lavoratori domestici

L'applicazione della maxisanzione scaturisce dal fatto che la mancata formalizzazione del rapporto di lavoro mediante documentazione obbligatoria è condizione fondante per la sanzione stessa.

In caso di impiego di lavoratori autonomi

La maxisanzione potrà trovare applicazione solo nei casi in cui l'ordinamento preveda precisi obblighi di formalizzazione documentale del rapporto di lavoro da parte del committente.

In caso di impiego di collaboratori familiari, coadiuvanti ed imprendi-

tori o soci di imprese artigiane

E' applicabile la maxisanzione nelle ipotesi di rapporti di lavoro di collaboratori familiari che, partecipando con carattere sia di abitualità che di prevalenza al lavoro aziendale, siano inquadrabili come "coadiuvanti" delle imprese familiari e conseguentemente soggetti all'obbligo di iscrizione nel libro matricola; lo stesso dicasi per i coadiuvanti delle imprese artigiane che devono essere iscritti alla gestione speciale INPS e per i soci di attività commerciale che sono tenuti all'iscrizione nel libro matricola. Anche la prestazione resa dal socio dell'impresa artigiana che partecipi con caratteri di abitualità e prevalenza al lavoro aziendale è sanzionabile qualora si riscontrino che non siano stati adempiuti i prescritti obblighi documentali.

In caso di impiego di prestatore d'opera qualificato artigiano o non

Nel caso in cui il committente ricorra a prestazioni da parte di un lavoratore autonomo (di cui all'art.2222 del c.c.) sia esso artigiano o non artigiano, non trova applicazione la maxisanzione qualora il prestatore non risulti iscritto né al registro imprese né all'albo delle imprese artigiane, in quanto tali obblighi gravano esclusivamente sul prestatore di lavoro e non sul committente che si avvale delle relative prestazioni professionali

Impugnabilità della maxisanzione presso il Comitato Regionale per i rapporti di lavoro

Risulta ammissibile il ricorso dinanzi al Comitato Regionale per i rapporti di lavoro solo qualora si abbia ad oggetto la contestazione della sussistenza del rapporto di lavoro intercorrente tra il datore di lavoro o il committente e il prestatore d'opera.

Successione di trasgressori, natura dell'illecito e rilevazione della condotta sanzionata e regime sanzionatorio

Nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia posta in essere da 2 o più trasgressori in successione tra loro, la maxisanzione va applicata a ciascuno di essi secondo le seguenti modalità:

- A) l'importo della sanzione va addebitato a ciascun trasgressore;
- B) La maggiorazione di 150 euro al giorno sarà imputata a ciascun trasgressore proporzionalmente al periodo di commissione del fatto illecito.

Stante la natura permanente dell'illecito in questione, nel caso in cui venga accertato che la violazione in parola sia cessata in data successiva all'entrata in vigore dell'attuale regime sanzionatorio (12 agosto 2006), maxisanzione va applicata a tutto il periodo oggetto della trasgressione, ovvero quello compreso tra la data di inizio e quella di cessazione della condotta illecita.

Ai fini della sanzionabilità della condotta illecita, non è indispensabile che il rapporto di lavoro sia necessariamente in nero al momento dell'accertamento, potendo, al contrario, risultare in nero un qualunque periodo antecedente alla data di accertamento nel limite massimo dei 5 anni precedenti.

Aumenta ancora il Tur

Con comunicato stampa del 6 giugno 2007 la Banca Centrale Europea ha comunicato che dal 13 giugno 2007 il tasso ufficiale di riferimento è stato aumentato dal 3,75 % al 4,00%

Stranieri

Valida la ricevuta postale per l'uscita e il rientro in Italia durante il periodo estivo

Il Ministero dell'interno, con la circolare del 16 giugno 2007, ha stabilito che i cittadini stranieri, regolarmente soggiornanti, possono partire temporaneamente dall'Italia e farvi regolare rientro anche se in possesso della sola ricevuta di Poste Italiane (che attesta l'avvenuta presentazione dell'istanza di rinnovo del permesso di soggiorno o della carta di soggiorno).

Basterà, quindi, esibire la ricevuta di Poste Italiane, il passaporto in corso di

validità o ad altro titolo di viaggio equipollente e il permesso di soggiorno o carta di soggiorno scaduto.

La circolare ricorda, inoltre, che (come da circolare ministeriale del 7 dicembre 2006) la ricevuta degli Uffici postali, all'atto dell'accettazione della pratica, ha la stessa validità del cedolino che prima era rilasciato dalle Questure e consente allo straniero di godere degli stessi diritti connessi al possesso del titolo di soggiorno.

Infine, il Ministero dell'Interno, con la circolare firmata il 27 giugno 2007, informa che per quanto riguarda i figli minori di 14 anni che sono iscritti sul permesso di soggiorno dei genitori, in presenza di una specifica richiesta, le Questure provvederanno a concedere al genitore straniero un permesso di soggiorno cartaceo, provvisorio, con validità limitata a seconde delle esigenze prospettate, sul quale sarà iscritto il figlio minore, che permetterà così

Irap - cuneo fiscale

La nuova deduzione per il 2007

La Legge finanziaria 2007 prevede che per tutti i soggetti IRAP, escluse le banche, assicurazioni e imprese operanti in concessione e a tariffa in particolari settori economici, risultano deducibili:

- euro 5.000 su base annua, per ogni lavoratore a tempo indeterminato;
- Euro 10.000 su base annua, per ogni lavoratore a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta in regioni svantaggiate (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia);
- I contributi assistenziali e previdenziali relativi ai lavoratori a tempo indeterminato;

Sono usufruibili in aggiunta alle precedenti disposizioni:

- la deduzione dei contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- La deduzione forfetaria per soggetti minori (da 2.000 fino a 8.000 euro, se la base imponibile non supera i 180.759,91 euro)

Per quanto riguarda le modalità di applicazione della disciplina delle de-

duzioni ai fini IRAP, il comma 4-septies stabilisce che per ciascun dipendente l'importo delle deduzioni non può eccedere l'ammontare della retribuzione e degli oneri a carico del datore di lavoro.

Va inoltre ricordato che l'utilizzo della deduzione di euro 5.000 e quella relativa ai contributi previdenziali era subordinato — secondo quanto previsto dal legislatore nella Finanziaria 2007 — a specifica autorizzazione UE e quindi solo successivamente a tale autorizzazione spetta:

- a decorrere dal febbraio 2007 nella misura del 50%;
- A decorrere da luglio 2007 per l'intero ammontare.

Come già anticipato su SC INFORMA N.2 del 31 maggio 2007, il decreto legge 28 maggio 2007, n.67 recante "Misure urgenti in materia fiscale", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28 maggio 2007 ha abrogato le parole "subordinatamente all'autorizzazione delle competenti autorità europee" contenute al comma 267 nella parte in cui si vincolano gli effetti della nuova deduzione IRAP per il 2007, ad apposita autorizzazione comunitaria.

Pertanto, a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 67 del 28 maggio 2007 (ovvero dal 29 maggio 2007) la nuova deduzione I-

RAP è effettivamente operativa.

La norma consentirebbe di effettuare il ricalcolo degli acconti dovuti per il 2007, in base alle nuove disposizioni; tuttavia non è stato ancora chiarito, ad esempio, come il nuovo sistema di deduzioni — che per l'anno 2007 si applica con gradualità — vada considerato nella rideterminazione della base imponibile 2006.



Novità dell'ultima ora:

Non è stato convertito in legge nel termine di 60 giorni dalla sua pubblicazione il DL. n. 67/2007..

Si precisa che - in base all'art.1, comma 2, del disegno di legge di conversione del DL n. 81/2007 (approvato dalla Camera dei Deputati il 25 luglio 2007 e attualmente all'esame del Senato), sono stati fatti salvi gli effetti prodotti e i rapporti giuridici sorti sulla base del citato DL n. 67/2007.

Le nuove regole del collocamento obbligatorio

Nuove regole per la compensazione territoriale

Nuove regole alla compensazione territoriale sono state stabilite dal decreto del Ministero del lavoro del 24 aprile 2007 apparso sulla *Gazzetta Ufficiale* dell'11 maggio 2007, n. 108.

La legge sul collocamento obbligatorio (n. 68 del 12 marzo 1999) prevede, all'articolo 5, comma 8, che i datori di lavoro privati possono essere autorizzati ad assumere – in più province nell'ambito della stessa regione e di regioni diverse – in una unità produttiva, un numero di disabili superiore a quello prescritto portando l'eccedenza a compensazione del minor numero assunto presso altre unità produttive. Se il provvedimento interessa più regioni, competente al rilascio dell'autorizzazione alla compensazione territoriale è la Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro, mentre è di competenza del servizio indicato dalla regione quello che riguarda più province della stessa regione.

Con il decreto in esame il territorio nazionale viene diviso in due macro-aree: l'area Centro Nord che comprende le regioni: Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Marche ed Umbria; l'area Centro Sud ed isole che comprende le regioni: Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia e Sardegna.

Sulla base di tale ripartizione territoriale, i datori di lavoro privati potranno assumere (sempre previa autorizzazione) in determinate unità produttive un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, compensando l'eccedenza con il minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive, nel rispetto dei seguenti criteri e modalità:

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando gli obblighi di assunzione corrispondono ad una unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni dell'area geografica del Centro Nord o dell'area geografica del Centro Sud ed isole;

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è

concessa nella misura percentuale pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando gli obblighi di assunzione, indipendentemente dal numero delle unità, e le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro Nord e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro Sud ed isole;

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100%, quando nelle province interessate alle minori assunzioni, in qualunque ambito territoriale situate, l'esiguo numero dei dipendenti costituisce base di computo, risultando inferiore alle otto unità, e non concretizza obbligo di assunzione, ma frazione percentuale di esso;

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 100% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando la particolare organizzazione aziendale della società richiedente si concretizza in cantieri mobili caratterizzati dalla loro temporaneità, in qualunque ambito territoriale sono situati;

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, è concessa nella misura percentuale pari al 51% da calcolarsi sugli obblighi ancora non assolti, quando gli obblighi di assunzione corrispondono o sono superiori a due unità e le province interessate alla compensazione territoriale sono ubicate in regioni dell'area geografica del Centro Nord o dell'area geografica del Centro Sud ed isole;

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto a quello previsto dalla citata legge, non è concessa quando, indipendentemente dal numero delle unità da assumere, le province interessate alle minori assunzioni, sono ubicate in regioni del Centro Sud ed isole e lo spostamento avviene in favore di province ubicate nelle regioni del Centro Nord;

- l'autorizzazione ad assumere soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, in maggior numero rispetto

a quello previsto dalla citata legge, non è concessa quando la medesima società ha presentato istanza di esonero parziale ovvero è titolare del relativo provvedimento concesso dal Servizio provinciale ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge n. 68/1999.

Infatti il decreto ministeriale conferma l'incompatibilità tra compensazione territoriale e contemporanea richiesta di esonero parziale dall'assunzione obbligatoria. Ricordiamo infatti che l'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (*"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*), al comma 3, prevede che: *"I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 13 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato"*. L'esonero parziale può essere richiesto dalle aziende interessate solo in presenza di adeguata motivazione.

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 1630/M76 dell'11 ottobre 2001, aveva sostenuto l'inammissibilità di contemporanea richiesta di esonero e compensazione. Prima di ricorrere all'esonero parziale, è necessario preventivamente definire il quadro degli obblighi previsti dalla legge sul collocamento obbligatorio in ciascuna provincia. Quindi, l'autorizzazione alla compensazione territoriale precede l'eventuale ricorso all'esonero. Per tali ragioni il datore di lavoro in possesso del provvedimento autorizzativo alla compensazione territoriale, potrà far ricorso all'istituto dell'esonero parziale per le sedi nelle quali si assume in eccedenza solo dopo l'accertata e concreta impossibilità di effettuare il collocamento obbligatorio.

Apprendisti

La contribuzione dovuta dal 2007

Il ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con un Comunicato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.161 del 13 luglio 2007, ha annunciato che così come previsto da proprio Decreto (di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) del 28 marzo 2007, la contribuzione dovuta, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1 gennaio, dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, complessivamente rideterminata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, è ripartita tra le gestioni previdenziali interessate nei seguenti punti percentuali:

INPS:

- Fpld 9,01;
- Cuaf 0,11;
- Malattia 0,53;
- Maternità 0,05;

INAIL:

- 0,30.

A decorrere dal 1 gennaio 2007, la contribuzione dovuta per l'indennità giornaliera di malattia è stabilita nella misura di 0,53 punti percentuali

Ministero del lavoro

Via libera agli accordi fra azienda e lavoratore sulla fruizione dei permessi

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 8489 del 27 giugno 2007 precisa che il mancato godimento dei permessi derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro (detto ROL) previsti dai contratti collettivi nazionali, non comporta alcuna conseguenza sanzionatoria, né amministrativa né penale.

Si rammenta, infatti, che, a previsione dell'art. 509 del codice penale, sono punibili con una sanzione amministrativa da 103 a 516 euro il datore di lavoro e/o il lavoratore in caso di non adempimento degli obblighi derivanti da un contratto collettivo.

La riduzione dell'orario di lavoro resta però un istituto regolamentato dalla disciplina stabilita dalle parti (datoriale e dei lavoratori) in quanto previsione meramente contrattuale, e come tale non contempla nessun profilo sanzionatorio.



Messaggio Inps

frazionabilità dei permessi giornalieri per familiari di portatori di handicap

L'Inps, con messaggio n.15955 del 18 giugno 2007, chiarisce che al fine di fornire una soluzione unitaria al problema della frazionabilità dei permessi lavorativi dei familiari di portatori di handicap grave, data la diversa soluzione interpretativa adottata dagli enti previdenziali, Inps e Inpdap, con proprie circolari (Inps n.211/1996 e Inpdap n.34/2000), il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con propria circolare, ha ammesso la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso di cui al comma 3 della Legge 104/1992, anche frazionandoli in permessi orari. Tale frazionamento, comunque, non potrà portare al superamento delle 18 ore mensili



DURC

Agevolazioni contributive subordinate al Documento Unico di Regol. Contributiva

La direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con nota del 17 luglio 2007 prot. 25/1/0009503, chiarisce che dal primo luglio è richiesto il rispetto della legislazione vigente e della contrattazione collettiva per fruire di benefici normativi e contributivi, mentre il DURC (documento unico di regolarità contributiva) è richiesto solo per i settori dell'agricoltura ed edilizia, in attesa del decreto ministeriale di attuazione necessario ad estenderlo anche agli altri settori, a norma del comma 1172 della Finanziaria 2007

Venite a visitare il nostro sito internet:

www.scstudioassociato.com

*Potrete consultare e scaricare tutti gli
SC INFORMA finora redatti.*

*Se volete darci suggerimenti o richiedere
chiarimenti potete inviarci una mail a:*

infopaghe@scstudioassociato.com

Messaggio Inps

Flessibilità del congedo di maternità

L'INPS, con il messaggio n. 13279 del 25 maggio 2007, fornisce alcuni chiarimenti sulla richiesta, ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs n. 151/2001, di flessibilità del congedo di maternità.

Come noto, la lavoratrice in gravidanza, ferma restando la durata complessiva pari a 5 mesi del congedo di maternità, può decidere di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto fino ai quattro mesi successivi al parto.

In ogni caso, l'esercizio di tale possibilità è subordinato all'attestazione sanitaria, del ginecologo del SSN o con esso convenzionato, nonché a quella del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute sui luoghi di lavoro, qualora la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il Ministero del lavoro, nella circolare n. 43/2000, con la quale sono stati stabiliti i presupposti per l'applicabilità della flessibilità, ha precisato che la lavoratrice *"deve presentare apposita domanda di flessibilità al datore di lavoro ed all'INPS, quale ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie attestanti i predetti presupposti, acquisite nel corso del 7° mese di gravidanza"*.

In altre parole, ai fini dell'accoglimento della domanda di flessibilità, la certificazione sanitaria deve comunque risultare compilata durante il settimo mese di gravidanza.

Sulla base di quanto sopra esposto, l'INPS, nella circolare 8/2003, aveva precisato che, anche nel caso in cui la lavoratrice avesse continuato a lavorare dopo il settimo mese di gravidanza senza aver preventivamente effettuato la richiesta di posticipo, la domanda di flessibilità poteva comunque essere accolta purché le previste attestazioni sanitarie fossero state acquisite dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza. Qualora, invece, tali attestazioni fossero state acquisite oltre il settimo mese, la domanda poteva essere accolta, ai fini della relativa indennità, solo per l'eventuale residuo di giorni decorrenti dal rilascio delle attestazioni stesse.

Ora l'INPS, con il messaggio n. 13279/2007, ritorna sui suoi passi, chiarendo che la flessibilità non può essere concessa qualora le certificazioni sanitarie

rechino una data successiva alla fine del settimo mese di gravidanza. L'Istituto giustifica tale conclusione con le seguenti argomentazioni:

"Ai sensi dell'articolo 16, lettera a), del D.Lgs. 151/2001, al datore di lavoro è vietato adibire al lavoro le donne a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto, quindi a partire dall'inizio dell'8° mese di gravidanza. Pertanto, la lavoratrice in gravidanza, prima dell'inizio del periodo "ordinario" di congedo, cioè entro la fine del 7° mese, è tenuta a consegnare al datore di lavoro ed all'INPS, quale ente erogatore dell'indennità, il certificato medico attestante la data presunta del parto (articolo 21 del D.Lgs. 151/2001)".

In altre parole, a partire dall'8° mese di gravidanza, la lavoratrice ha il diritto/dovere di astenersi dall'attività lavorativa, salvo il caso in cui la stessa non abbia optato per la flessibilità.

In quest'ultimo caso, la lavoratrice è tenuta a provare *"tempestivamente (cioè sempre entro la fine del 7° mese)"* sia

- al datore di lavoro, ai fini del differimento dell'astensione,
- all'INPS, ai fini del correlativo diritto all'indennità,

che, sulla base delle specifiche certificazioni sanitarie, la prosecuzione dell'attività nell'8° mese è compatibile con l'avanzato stato di gravidanza.

L'Istituto ricorda che il datore di lavoro che consente la prosecuzione dell'attività lavorativa della lavoratrice gestante durante l'8° mese, senza che la com-

patibilità con l'attività stessa sia *"tempestivamente e sufficientemente provata"*

- per carenza di documentazione oppure
- per tardiva esibizione della stessa

incorre nella violazione di cui all'articolo 16 del T.U. e, conseguentemente, nell'applicazione della sanzione di cui al successivo articolo 18 (arresto fino a sei mesi).

Infine, per quanto riguarda il trattamento economico, l'INPS, già con la circolare n. 8/2003 aveva chiarito che, qualora le attestazioni fossero state acquisite oltre il settimo mese di gravidanza, la domanda di flessibilità poteva essere accolta, e di conseguenza indennizzato l'evento, solamente per l'eventuale residuo di giorni decorrenti dal rilascio dell'attestazione sanitaria.

Alla luce di quanto sopra, l'INPS precisa che a decorrere dalla data della pubblicazione del messaggio in oggetto (ovvero 25 maggio 2007):

- potranno essere accolte, ai fini del diritto all'indennità, le sole domande di flessibilità alle quali siano allegati le certificazioni sanitarie che
 - rechino una data non successiva alla fine del 7° mese;
 - attestino la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'8° mese;
- dovranno essere integralmente respinte, le domande di flessibilità cui siano allegati certificazioni sanitarie con data che va oltre la fine del 7° mese.

Infine l'Istituto ricorda che nulla cambia per quanto riguarda la riduzione del periodo di flessibilità successivamente alla richiesta stessa. In altre parole, come precisato a suo tempo nella circolare n. 152/2000, il periodo di flessibilità può essere ridotto, con conseguente ampliamento del periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto, su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti (ad esempio l'insorgere di una malattia).



Inps: precisazioni per l'assegno al nucleo familiare

Con il Decreto interministeriale del 7 marzo 2007, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.105 del 8 maggio 2007, si pone rimedio, in materia di assegni al nucleo familiare, alla disparità di trattamento che si era creata con le novità introdotte dalla Legge Finanziaria 2007.

In particolare, a decorrere dal 1 gennaio 2007, l'assegno per il nucleo familiare per i nuclei con entrambi i genitori o con un solo genitore e con almeno un figlio minore, che includono soggetti inabili, non può essere inferiore, a parità di reddito e di composizione numerica, a quello corrisposto agli equivalenti nuclei che non includono soggetti inabili.

Per quanto concerne le tabelle con i limiti di reddito per le nuove pratiche che vanno dal 1 luglio 2007 al 30 giugno 2008, l'INPS, con Messaggio n. 16242 del 20 giugno 2007, ha segnalato che per l'anno 2007 non opererà la consueta rivalutazione dei livelli di reddito per l'assegno al nucleo familiare, in base a quanto stabilito dall'art. 1 comma 11 lett. e) della Legge n. 296/06 (Finanziaria 2007).

Pertanto dal 1 luglio 2007 continueranno ad essere applicate tutte le tabelle (11-21D) attualmente in vigore e la rivalutazione dei livelli reddituali avverrà solo nell'anno 2008, con effetto dal 1° luglio 2008.

Approvato il disegno di legge in tema di sicurezza sul lavoro

E' stato approvato, in via definitiva, dalla Camera dei Deputati, in data 1 agosto 2007, ed è in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il provvedimento in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Esso consta, sostanzialmente, di due parti:

La prima, contenuta nell'art.1, è una delega al Governo ad emanare uno o più decreti legislativi contenenti norme di tutela e sicurezza per tutti i lavoratori indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro, con una particolare attenzione ai soggetti giovani, extracomunitari, in somministrazione e a progetto. Con la delega, da esercitare entro 9 mesi, dovrà essere rivisto l'apparato sanzionatorio finalizzato ad una maggiore corrispondenza tra sanzioni ed infrazioni. Viene confermata la procedura ex Decreto Legislativo 758/1994 e sono previste anche sanzioni di tipo interdittivo. Nella delega sono previste forme di coordinamento tra i vari organi di vigilanza, con particolare attenzione agli appalti e ai subappalti con valutazione della idoneità delle imprese, soprattutto sotto l'aspetto della sicurezza. E' previsto l'inserimento della materia della sicurezza del lavoro nei programmi scolastici.

La seconda, articoli da 2 a 12, contiene disposizioni che entrano in vigore dopo la pubblicazione in Gazzetta e la rituale *vacatio* dei 15 giorni. Tra le novità è opportuno segnalare:

- A. Obbligo del P.M. di riferire all'INAIL per l'eventuale costituzione di parte civile e per l'esercizio dell'azione di regresso in caso di omicidio colposo o lesioni personali colpose;
- B. Unico documento della sicurezza elaborato dal committente in caso di appalto o contratto d'opera;
- C. Affidamento del coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di sicurezza, in via provvisoria, al presidente della provincia o suo assessore delegato; tutto questo in attesa di un DPCM che indichi in via definitiva l'organo;
- D. Sospensione dell'attività in qualunque settore in caso di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e lavoro, in materia di riposi giornalieri, settimanali e di superamento dell'orario settimanale e in caso di utilizzo di personale "in nero" (non risultate da scritture obbligatorie), in percentuale pari o superiore al 20%. La revoca del provvedimento è possibile, a seguito della regolarizzazione dei dipendenti "in nero", dell'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro e del pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelle contestate, pari ad 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate. Tale sanzione aggiuntiva è prevista anche per il settore edile. I poteri di sospensione sono estesi al personale ispettivo delle A.S.L., limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- E. Tesserino di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, in tutti i settori, a partire dal 1 settembre. La violazione dell'obbligo è punita allo stesso modo di quello già previsto per i cantieri edili;
- F. Riconoscimento del potere di diffida (ex D.Lvo 124/2004) per il personale amministrativo degli Istituti Previdenziali;
- G. Adeguamento del valore economico nei contratti di appalto che tenga conto sia del costo del lavoro, rilevabile da periodiche tabelle ministeriali, che dei costi della sicurezza non comprimibili;
- H. Assunzione, da gennaio 2008, di 300 nuovi ispettori presso le Direzioni del Lavoro e adeguamento delle risorse economiche e finanziarie, finalizzate all'incremento dell'attività ispettiva.

Inail: denuncia tardiva all'Inail della malattia professionale

Il ministero del lavoro in risposta ad un interpello del consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha chiarito che la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 53 c. 8 DPR. 1124/1965, come modificata dall'art. 2 lett. B L. 561/1993, deve essere applicata al datore di lavoro in caso di denuncia tardiva all'istituto assicuratore della malattia professionale insorta ad

un proprio dipendente ed avente come conseguenza l'inabilità permanente al lavoro.

L'art. 53 comma 5 stabilisce che tale denuncia deve essere trasmessa dal datore di lavoro all'istituto assicuratore, secondo le modalità indicate all'art. 13 del DPR n. 1124/1965 corredata dal certificato medico **entro i 5 giorni**

successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia.

Rinnovo contrattuale:

Logistica, trasporto merci e spedizione

In data 18 luglio 2007 tra le organizzazioni AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI (assistiti da CONFETRA), AITE ASSTRI, CLAAI, ECOTRAS, FAI, FEDERLOGISTICA, FEDERTRASLOCHI, FIAP/L, UNITAI (assistite dalla CONFTRASPORTO), ANITA, ANCST-LEGACOOOP, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, FEDERLAVORO E SERVIZI- CONCOOPERATIVE, FIAP/M, FITA-CNA, PRODUZIONE E SERV. LAV.-AGCI, SNA-

CASARTIGIANI e le OO. SS. FILTCGIL, UILRASPORTI, è stato stipulato l'accordo per il rinnovo della parte economica del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione. L'accordo, con durata dal 1 agosto 2007 al 31 agosto 2008, ha stabilito una riparametrazione degli stipendi che avverrà nei mesi di:

- Agosto 2007;
- Gennaio 2008;
- Luglio 2008.

E' stata prevista inoltre l'erogazione di

un importo a titolo di UNA TANTUM pari a 600,00 euro a copertura del periodo di vacanza contrattuale da erogarsi in due tranches con la retribuzione dei mesi di ottobre 2007 e marzo 2008 .

Sono stati inoltre rivisti con decorrenza 1 settembre 2007 gli importi previsti a titolo di trasferta e di rimborso spese.

Rinnovo contrattuale:

Turismo (confcommercio)

In data 27 luglio 2007 tra FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI, con la collaborazione di CONFCOMMERCIO, e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS, è stato stipulato l'accordo per il rinnovo della del CCNL 19 aprile 2003 per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del Turismo. L'accordo, con decorrenza dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009, avrà stabilito una riparametrazione degli stipendi che avverrà nei mesi di:

- Luglio 2007;
- Gennaio 2008;

- Luglio 2008;
- Luglio 2009.

E' stata prevista inoltre l'erogazione di un importo a titolo di UNA TANTUM pari a 350,00 euro a copertura del periodo di vacanza contrattuale da erogarsi in due tranches con la retribuzione dei mesi di agosto 2007 e febbraio 2008 .

Da evidenziarsi inoltre l'introduzione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 276/2003 che prevede la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro con contratto di apprendistato con giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni compiuti.

La durata del contratto di apprendista va da 24 a 48 mesi a seconda del livello di inquadramento finale del lavoratore.

Il ricorso all'apprendistato da parte del datore di lavoro è possibile solo nel caso siano stati mantenuti in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

L'impegno formativo è fissato in un monte ore di formazione di almeno 120 ore annue.

Rinnovo contrattuale:

Assicurazioni agenzie in gestione libera (SAN — UNPASS)

In data 12 aprile 2007 SNA, UNAPASS, FISAC-CGIL, FIBA-CISL, UILCA e FNA, hanno siglato l'accordo per il rinnovo dei punti centrali del CCNL 25 maggio 2001, scaduto il 31 dicembre 2004, per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera. L'accordo ha stabilito una riparametrazione degli stipendi che avverrà nei mesi di:

- Marzo 2007;
- Ottobre 2007;
- Febbraio 2008.

E' stata prevista inoltre l'erogazione di un importo a titolo di UNA TANTUM a copertura del periodo di vacanza contrattuale da erogarsi in due tranches entro i mesi di maggio e agosto 2007.

Sono stati inoltre rivisti i parametri di riferimento del premio aziendale di produttività che è subordinato al raggiungimento di incrementi di produttività delle singole agenzie.

Da evidenziarsi inoltre l'introduzione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 276/2003.

Rinnovo contrattuale:

Legno e arredamento piccole e medie aziende industriali

Il Contratto collettivo del 22 settembre 2004 per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e boschivi — forestali ha previsto, con decorrenza 1 maggio 2007, l'applicazione di una nuova classificazione del personale e scala parametrica.

Con successivo accordo del 15 maggio 2007 le parti hanno ridefinito gli importi degli scatti di anzianità, periodo di prova, preavviso di licenziamento e dimissioni e apprendistato professionalizzante.

Nel verbale di accordo del 15 maggio 2007 le parti hanno fornito i criteri relativi alla nuova classificazione ed inquadramento del personale.

Hanno aggiornato la tabella retributiva che prevede incremento retributivo nei mesi di maggio 2007 e ottobre 2007 e sono stati rivisti in base alla nuova distribuzione dei livelli i periodi di prova e di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni.

Da evidenziarsi inoltre l'introduzione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 276/2003.



Rinnovo contrattuale:

Scuole private religiose (AGIDAE)

In data 4 giugno 2007 tra AGIDAE, FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Conf.S.A.L. e SINASCA è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 17 ottobre 2002, scaduto il 31 dicembre 2005, per il personale direttivo, amministrativo, tecnico ed ausiliario occupato negli istituti aderenti all'AGIDAE (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica).

Il rinnovo contrattuale decorre dal 1 gennaio 2006 e ha durata quinquennale, con scadenza il 31 dicembre 2009, sia per la parte economica che per quella normativa.

Per quanto attiene i minimi retributivi viene stabilito un aumento retributivo

per il livello V, relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a euro 250,00 complessivi erogato in quattro tranches alle seguenti scadenze:

- euro 55,00 con la retribuzione del mese di aprile 2007;
- Euro 60,00 con la retribuzione del mese di novembre 2007;
- Euro 65,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2008;
- Euro 70,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2009.

A partire dal mese di aprile 2007 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Da evidenziarsi inoltre l'introduzione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 276/2003 che prevede la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro con contratto di apprendistato con giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni compiuti, nella misura massima del 20% del personale dipendente, compreso quello assunto a tempo determinato.

La durata del contratto di apprendista va da 24 a 48 mesi a seconda del livello di inquadramento finale del lavoratore.

E' stata introdotta anche un'indennità di funzione per chi svolge l'attività di tutore.

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.

Inoltre è 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 precedentemente redatti.

In un mondo dove l’aggiornamento è la chiave per restare al passo coi tempi vogliamo fornire ai nostri clienti un ulteriore contributo in tal senso.



Ci potete trovare in :

**Via Rinaldini n° 46/48
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**