

Vogliamo ricordare ai nostri clienti che lo Studio resterà chiuso solo nei seguenti giorni:

UFFICIO CONTABILITA'

UFFICIO PAGHE

24/12/2007 (Vigilia Natale)

31/12/2007 (S. Silvestro)



Nuovi modelli F24 Operativi dal 29 ottobre 2007

Per i nuovi modelli F24 telematici è previsto un decollo immediato. A partire dal 29 ottobre 2007 infatti il nuovo F24 telematico, approvato con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate del 23 ottobre 2007, dovrà essere utilizzato da tutti i soggetti titolari di partita Iva tenuti ai versamenti di imposte e contributi esclusivamente con modalità telematiche. Il nuovo modello F24 reintroduce, per alcuni codici tributo oggetto di futura specificazione, l'obbligo dell'indicazione del mese di riferimento dell'obbligazione tributaria. Altra novità di rilievo consiste nell'inserimento all'interno della sezione dedicata al contribuente, di un apposito campo nel quale sarà necessario indicare il codice fiscale del coobbligato al pagamento delle imposte. Tale riquadro dovrà essere compilato in tutte quelle circostanze in cui la solidarietà tributaria si verifica in forza di apposite disposizioni tributarie. Si tratta per esempio dei versamenti effettuati dall'erede, dal genitore/tutore, dal curatore fallimentare, ecc.

Sommario :

- Agevolazioni ai Co.Co.Co. **Pagina 2**
- Benefici contributivi subordinati al Durc **Pagina 3**
- Elevato l'obbligo scolastico **Pagina 4**
- Dimissioni del lavoratore **Pagina 4**
- Congedo di maternità ante partum
- Tassazione dell'incentivo all'esodo
- Inail: potere di diffida
- Inail: sospensione attività
- Modalità di inoltro dei certificati di infortunio **Pagina 5**
- Comunicaz. d'assunzione nei pubblici esercizi
- Sicurezza del lavoro somministrato
- Lavoratrici iscritte alla gestione separata **Pagina 6**
- Registri obbligatori per Agenti cancerogeni
- Videosorveglianza nei luoghi di lavoro
- Rinnovi contrattuali: Legno e arredam. Artig. **Pagina 7**
- Riposi giornalieri aggiuntivi al padre lavoratore **Pagina 8**
- Libri paga e matricola **Pagina 9**
- La manovra d'estate **Pagina 10**
- Collegato alla Legge Finanziaria 2008

Collaboratori Coordinati e Continuativi

Agevolazione per l'acquisto di personal computer

L'art. 1, comma 298, della L. 27.12.2006, n.296 (Finanziaria 2007), ha previsto l'erogazione di un contributo ai co.co.co. Per l'acquisto di un personal computer nuovo. Con il DM 8.6.2007 vengono emanate le previste disposizioni attuative.

L'acquisto del p.c. deve avvenire entro il 31.12.2007 e il contributo concesso è pari a 200,00 euro.

[segue a pag. 2]

DURC

Agevolazioni contributive solo col Documento Unico di Regolarità Contributiva

Solo l'impresa in possesso del Durc, il documento unico di regolarità contributiva, potrà usufruire di sgravi contributivi e incentivi finanziari, nonché partecipare alle gare di appalto, sia edili sia di servizi e forniture.

La finanziaria 2007 (legge 296/2006) ha esteso il vincolo del Durc per l'accesso a ogni tipo di incentivo, normativo e contri-

butivo, in materia di lavoro, subordinando l'esecutività della norma a successivi decreti attuativi.

Con il decreto siglato dal ministro del lavoro Cesare Damiano, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, sono state dettate le direttive per l'attuazione della previsione normativa.

[segue a pag. 2]

Collaboratori Coordinati e Continuativi

Agevolazione per l'acquisto di personal computer

L'art. 1, comma 298, della L. 2-7.12.2006, n. 296 (Finanziaria 2007), ha previsto l'erogazione di un contributo ai collaboratori coordinati e continuativi per l'acquisto di un *personal computer* nuovo. Con il DM 8.6.2007 vengono emanate le previste disposizioni attuative.

Soggetti beneficiari

Il contributo in esame spetta ai titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro:

- contratto di collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- contratto di lavoro a progetto, ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276.

Inoltre, i suindicati lavoratori devono:

- essere cittadini italiani residenti in Italia;
- essere iscritti all'Anagrafe tributaria;
- avere un'età non superiore ai 25 anni compiuti nel corso dell'anno 2007.

Il requisito della titolarità di uno dei suddetti contratti deve essere posseduto all'atto dell'acquisto del pc; tuttavia, possono accedere al contributo anche i titolari di un contratto scaduto nel periodo intercorrente tra l'1.1.2007 e

l'1.9.2007.

Non possono accedere al contributo in esame i soggetti che abbiano già beneficiato delle precedenti iniziative:

- "VolaconInternet" (progetto "pc ai giovani"), destinata ai giovani che compivano 16 anni;
- "Un c@ppuccino per un pc", destinata agli studenti universitari che usufruiscono dell'esenzione dalle tasse e dai contributi universitari.

L'acquisto del computer (che deve essere nuovo di fabbrica) deve essere effettuato e registrato dal rivenditore sul sito Internet www.tesoro.it entro il 31.12.2007.

Ammontare dell'agevolazione

Il contributo per l'acquisto del *personal computer* è pari a 200,00 euro, nei limiti delle previste disponibilità finanziarie.

Modalità di concessione del contributo

Il rivenditore deve aderire all'iniziativa in esame, denominata "pc per i co.co.co.", inserendo i propri dati identificativi sul sito www.tesoro.it; i rivenditori già iscritti ad analoghi progetti in anni precedenti possono richiedere di aderire all'iniziativa utilizzando l'apposito foglio elettronico predisposto sul

predetto sito.

I beneficiari devono recarsi presso uno dei rivenditori che aderiscono all'iniziativa ed esibire al rivenditore il proprio tesserino di codice fiscale ovvero la tessera sanitaria rilasciata dall'Agenzia delle entrate, la carta di identità o altro valido documento di riconoscimento ai fini della identificazione personale e fornire gli estremi del contratto di lavoro.

Il rivenditore inserisce i suddetti dati e le informazioni relative alla vendita sul sito www.tesoro.it, attendendo il riscontro in tempo reale per l'assenso alla vendita e la successiva stampa automatica del modulo di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, che deve essere sottoscritto dall'acquirente.



DURC

Agevolazioni contributive solo col Documento Unico di Regolarità Contributiva

La novità principale del decreto firmato dal ministro del lavoro consiste nell'ampliamento del principio di regolarità: a bloccare il rilascio del Durc, d'ora in poi, saranno non sola la mancanza dei versamenti a Inps e Inail (e Casse edili per le imprese del settore edilizia), ma anche le violazioni alla normativa sulla sicurezza del lavoro che stopperanno il documento per periodi da 24 mesi, nel caso di reato di omicidio colposo, ai 3 mesi per le violazioni alla normativa sull'orario di lavoro (mancato rispetto dei periodi di riposo giornaliero e settimanale).

Con le nuove regole, il possesso del Durc sarà richiesto ai datori di lavoro (imprese, professionisti, ecc.) per fruire dei benefici norma-

tivi e contributivi (*sgravi, assunzioni incentivate, contratti di apprendistato, ecc.*) in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché ai fini della fruizione dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.

Inoltre, il Durc sarà richiesto ai datori di lavoro e ai lavoratori autonomi nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia.

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

Elevati obbligo scolastico ed età lavorativa

Secondo la previsione della Finanziaria 2007 l'obbligo di istruzione è elevato a dieci anni e di conseguenza si è innalzata l'età di accesso al lavoro a 16 anni. Il Ministero del lavoro concorda e chiarisce che poiché la stessa fa espressamente decorrere l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a far data dall'anno scolastico 2007/2008, si ritiene che "conseguentemente" solo dal 1° settembre 2007 decorra anche l'innalzamento a 16 anni dell'età di ingresso al lavoro per i minori. Sono salvi i contratti stipulati entro il 31 agosto. Vediamo in dettaglio la nota Ministero del lavoro n. 9799 del 20 luglio 2007.

Pervengono da parte di alcuni Uffici territoriali, nonché da diverse associazioni di categoria, richieste di chiarimenti in merito alla durata dell'obbligo di istruzione obbligatoria a dieci anni previsto dall'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2007, ed al conseguente innalzamento dell'età di ammissione al lavoro da 15 a 16 anni.

Tale problematica incide in modo rilevante sulla configurazione della fattispecie sanzionatoria di cui all'art. 3 della legge n. 977/1967, che punisce con sanzione penale il mancato rispetto dell'età minima di ammissione al lavoro.

Al riguardo questa Direzione, d'intesa con le Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro e del mercato del lavoro, rileva quanto segue.

L'art. 1, comma 622, della Finanziaria prevede che *"l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da 15 a 16 anni"*.

L'ultimo capoverso dello stesso comma 622 rimanda espressamente la decorrenza dell'innalzamento dell'obbligo di istruzione dall'anno scolastico 2007/2008. Com'è noto, l'art. 37 della Costituzione prevede che sia la legge a stabilire il limite minimo di età per il lavoro salariato e tale limite è stato disciplinato dall'art. 3 della legge n. 977/1967, che, come modificato dall'art. 5 del D.Lgs n. 345/1999, così recita: *"l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai 15 anni compiuti"*.

In tal modo si afferma il principio in

virtù del quale l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra assolvimento dell'obbligo scolastico ed accesso al lavoro. Infatti l'assolvimento del suddetto obbligo, volto a tutelare la crescita psico-intellettuale del minore, fa presumere raggiunta da parte del minore la maturità necessaria affinché possa svolgere legittimamente attività lavorativa.

È proprio questo il principio che è stato espresso da ultimo dalla recente legge finanziaria, in particolare ove si afferma che l'innalzamento dell'obbligo di istruzione ad almeno dieci anni determina quale "conseguenza" l'aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.

Premesso quanto sopra, indipendentemente dal fatto che la legge finanziaria sia entrata in vigore dal 10 gennaio 2007, poiché la stessa fa espressamente decorrere l'innalzamento dell'obbligo di istruzione a far data "dall'anno scolastico 2007/2008", si ritiene che "conseguentemente" solo dal 1° settembre 2007 decorra anche l'innalzamento a 16 anni dell'età di ingresso al lavoro per i minori.

Dimissioni del lavoratore solo su modulistica approvata dal Ministero



In futuro le dimissioni dei lavoratori andranno presentate esclusivamente su un modulo ministeriale numerato che scade dopo 15 giorni dal suo ritiro. E' quanto prevede il disegno di legge n.1695 che reca le disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del

contratto di lavoro per dimissioni volontarie, proposta che è stata approvata in via definitiva dal senato il 25 settembre 2007 e che è in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

In sostanza la norma prevede la lettera di dimissioni volontarie di lavoratore vada necessariamente presentata su appositi moduli predisposti e disponibili gratuitamente presso le direzioni provinciali del lavoro, gli uffici comunali e i centri per l'impiego (è prevista anche la possibilità di scaricare i moduli dal sito internet del ministero del lavoro).

Le disposizioni non avranno un'efficacia immediata in quanto occorrerà attendere l'emanazione, entro tre mesi, di un apposito decreto del ministro del lavoro che stabilisca forma e contenuto del modulo.

La norma definisce puntualmente i contratti di lavoro per i quali è necessario

fare uso del nuovo modulo, in particolare:

- rapporti di lavoro subordinato;
- Contatti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
- Contratti di associazione in partecipazione;
- Contratti di lavoro instaurati dalle società cooperative.

Inps

Cambia il conteggio del periodo di congedo di maternità ante partum

L'INPS, con il messaggio n.18311 del 12 luglio 2007, ha fornito nuove istruzioni per la determinazione, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs n. 151/2001, del periodo di congedo di maternità ante partum. In particolare, l'istituto ha chiarito che per stabilire l'inizio del periodo di congedo di maternità si conteggiano a ritroso i 2 mesi, senza includere il giorno indicato sulla certificazione medica come data presunta del parto; così, per esempio, in caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto. Conseguentemente, nell'ipotesi in cui data presunta e data effettiva coincidano, il periodo complessivo "ordinario" di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno (15 giugno/15 novembre).

Inail

Potere di diffida al personale amministrativo degli enti previdenziali

L'INAIL, facendo seguito all'entrata in vigore della Legge n. 123/2007 a decorrere dal 25 agosto scorso, ribadisce che l'agevolazione al pagamento della sanzione minima a seguito di diffida obbligatoria è prevista anche nel caso in cui la violazione sia rilevata dai propri funzionari amministrativi.

In particolare, specifica l'Istituto, che anche *"per le violazioni formali rilevate d'ufficio - che sono prevalentemente quelle rilevate dal personale amministrativo allorquando il datore di lavoro, spontaneamente, ma oltre i termini, effettua denunce obbligatorie all'Istituto - deve essere applicata l'agevolazione al pagamento della sanzione minima a seguito di diffida obbligatoria"*.

Inail

Nuove modalità di inoltro dei certificati di infortunio

Con la Circolare 18 settembre 2007, n. 39 l'Inail dà seguito all'accordo raggiunto il 6 settembre 2007 con le rappresentanze dei medici, regolando i rapporti tra l'INAIL e i medici di famiglia inerenti la compilazione e trasmissione dei certificati, che i medici stessi redigono a favore dei lavoratori infortunati, nonché i compensi previsti per dette attività.

Compiti del medico

Il medico si impegna a redigere la certificazione riportando le informazioni previste dall'art. 53 del T.U. 1124 del 30 giugno 1965, nonché tutti gli altri dati presenti nella nuova modulistica. Si impegna, altresì, a trasmetterla all'INAIL entro il primo giorno di attività

ambulatoriale successivo alla visita. Ai fini di cui sopra, l'Istituto richiederà al medico l'articolazione dell'orario relativo all'espletamento della propria attività lavorativa ambulatoriale. La trasmissione dovrà avvenire:

- a) per via informatica
- b) con altra modalità (es.: fax o buste preaffrancate)

L'INAIL si impegna a fornire al medico i modelli cartacei e le buste preaffrancate sulla base di apposita richiesta.

Il medico dovrà inoltre provvedere a consegnare al lavoratore due copie del certificato (copia per l'infortunato e per il datore di lavoro) e il rilascio della certificazione sarà gratuita.

Agenzia delle Entrate

L'incentivo all'esodo sconta la tassazione separata

L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n.208/E del 6 agosto 2007 precisa il trattamento fiscale a cui assoggettare le somme erogate dal datore di lavoro come incentivo all'esodo volontario in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 1, articolo 17 del TUIR la tassazione separata deve essere applicata all'indennità di fine rapporto e ad ogni altra ipotesi di erogazione di somme o di valori effettuata in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Inail

Sospensione dell'attività e tessera di riconoscimento

L'INAIL con nota del 12 settembre 2007 interviene per fornire alcune precisazioni in merito alle disposizioni previste dagli articoli 5 e 6 della Legge n. 123/2007.

In particolare l'INAIL chiarisce che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale può essere adottato dagli ispettori del lavoro anche su segnalazione degli ispettori di vigilanza dell'INAIL. Inoltre, l'Istituto ribadisce che l'obbligo della tessera di riconoscimento per il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice è in vigore dal 1° settembre 2007.

Avvio dell'infortunato all'INAIL

Il medico, sempre nell'ottica di agevolare la tempestiva "presa in carico" dell'assicurato da parte dell'INAIL, avvierà quanto prima l'assicurato stesso alle Strutture INAIL per gli ulteriori accertamenti medico-legali e per la relativa certificazione.

Durata dell'accordo

L'accordo tra i medici e l'Inail ha durata biennale con decorrenza dalla sottoscrizione e mantiene i suoi effetti fino al rinnovo, che dovrà intervenire entro sei mesi dalla sua scadenza.

Settore turismo e pubblici esercizi

Adempimenti connessi alla instaurazione del rapporto di lavoro

L'art. 10, comma 3, D.lgs 368/2001 stabilisce che "nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni (cd. Lavoratori "extra"). Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro 5 giorni".

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale in risposta all'interpello n.18 dell' 11 luglio 2007 ha precisato che

analoga previsione esplicita non è stata formulata con riferimento agli ulteriori obblighi di legge, obblighi peraltro sostanzialmente già contemplati all'emanazione del D.lgs del 2001 e consistenti in particolare nell'obbligo di registrazione sul libro matricola (art. 20, D.P.R. 1124/65) e nell'invio della denuncia nominativa degli assicurati all'Inail (art. 4, D.P.R. 322/98).

Pertanto, in relazione a quanto sopra e in conformità al chiaro dettato normativo,

deve ritenersi che per i lavoratori "extra", come per gli altri lavoratori in generale, la registrazione sul libro matricola, la denuncia nominativa degli assicurati e la consegna della dichiarazione di assunzione, vadano comunque effettuati sin dal primo giorno di instaurazione del rapporto, fermo restando la trasmissione del modello di assunzione al competente centro per l'impiego entro i 5 giorni dall'assunzione.

Sicurezza del lavoro somministrato (ex interinale)

Il Ministero del lavoro, nell'interpello n. 26 del 17 settembre 2007, stabilisce che la semplice dichiarazione dell'impresa utilizzatrice sull'avvenuta esecuzione della valutazione del rischio non esclude la responsabilità sanzionata del somministratore nel caso in cui la stessa non risponda al vero. In questo senso, l'esistenza di una sanzione astrattamente applicabile anche al somministratore comporta logicamente l'esigenza di definire il comportamento legittimo che esenti da colpa il somministratore che intenda contrarre secondo la legge, senza rischiare di incorrere in una sanzione per il comportamento omissivo tenuto dall'altro contraente.

Questo comportamento si ritiene possa essere quello sopra indicato di verifica dell'adempimento da

parte dell'utilizzatore di quanto disposto dall'articolo 4, decreto legislativo n. 626/1994.

Sulla base di quanto argomentato, si ritiene pertanto che una semplice dichiarazione di assunzione di responsabilità da parte del legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice, sebbene possa sempre produrre effetti civili in tema di responsabilità contrattuale tra le parti secondo i principi generali del diritto civile, sia sufficiente ad esentare da responsabilità l'azienda utilizzatrice rispetto al comportamento ad essa richiesto e sanzionato come illecito amministrativo ai sensi del citato articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 solo nei casi in cui la stessa legge prevede

in capo all'utilizzatore l'esecuzione della valutazione dei rischi con la modalità dell'autocertificazione (vd. articolo 4, comma 11, del decreto legislativo n. 626/1994), dovendosi il somministratore accertare negli altri casi dell'avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, quanto meno per presa visione del documento stesso: non certo nei termini di un'assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi da parte del somministratore (si veda al riguardo la circolare di questo Ministero, Minlav. n. 7/2005), ma almeno per accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita.

Lavoratrici iscritte alla gestione separata

Astensione obbligatoria per maternità e aumento delle aliquote contributive

Il Decreto Ministeriale 12 luglio 2007 prevede il divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (cd maternità obbligatoria per due mesi prima del parto e tre mesi dopo, salvo eccezioni), è esteso ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata dell'Inps, nonché agli associanti in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione iscritte alla gestione medesima.

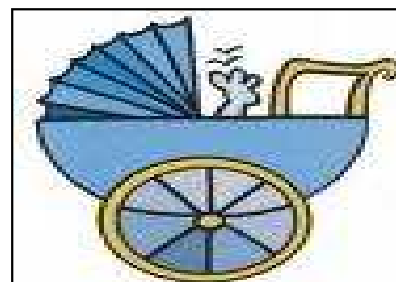
Le esercenti attività libero professionale iscritte alla gestione separata possono accedere all'indennità di maternità a

condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa sia attestata da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Per le lavoratrici a progetto e categorie assimilate il Decreto prevede inoltre il diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Le prestazioni economiche previste dal Decreto in oggetto in favore delle lavoratrici tenute ad astenersi dall'attività lavorativa per maternità obbligatoria sono finanziate attraverso un'aliquota aggiuntiva, nella misura di 0,22 punti

percentuali, della vigente aliquota dello 0,5 per cento. Tale aliquota aggiuntiva è dovuta da tutti gli iscritti alla gestione separata già destinatari della predetta aliquota dello 0,5 per cento.



Registri obbligatori e cartelle sanitarie per i lavoratori esposti ad Agenti cancerogeni o mutageni

Il Ministero della Salute pubblica, con il Decreto n. 155 del 12 luglio 2007, stabilisce che, a decorrere dal 3 aprile 2008, i datori di lavoro e i medici competenti dovranno istituire rispettivamente un registro e le cartelle sanitarie dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni e mutageni.

La conservazione dei dati sanitari raccolti deve essere assicurata per 40 anni dalla cessazione del lavoro comportante

esposizione ad agenti cancerogeni. La conservazione dei dati raccolti deve essere assicurata per 30 anni dalla cessazione del lavoro comportante esposizione a radiazioni ionizzanti, e dovranno essere cancellati successivamente a tale termine dalla cartella sanitaria solo nel caso in cui tali dati non risultano indispensabili, quale fonte d'informazione polivalente in relazione alla relativa esposizione anche ad agenti cance-

rogeni.

Vengono inoltre introdotte comunicazioni periodiche da fare all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio. Anche in caso di cessazione dell'attività lavorativa deve essere data comunicazione a detti istituti entro 30 giorni dall'interruzione del rapporto stesso.

Videosorveglianza nei luoghi di lavoro

Divieti e limiti

Per quanto attiene all'utilizzo di apparecchi audiovisivi negli ambienti di lavoro va rammentato che la Legge n. 300 del 20 maggio 1970 nel disporre misure idonee a garantire il rispetto della libertà e la salvaguardia della dignità dei lavoratori dipendenti, impone il divieto (cfr. art.4) del controllo a distanza dei lavoratori, ponendo così limiti al potere di controllo, tipica espressione del potere direttivo riconoscibile in capo al datore di lavoro, evitando che tale forma di controllo possa sconfinare in azioni ritenute lesive del diritto della persona.

Relativamente al divieto contemplato dall'art.4 della Legge n.300/70 e dall'art. 14 del D.lgs n. 196 del 30 giugno 2003, va detto che il divieto è assoluto per quanto attiene l'instaurazione dell'apparecchiatura avente come finalità il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, diversamente, quando l'instaurazione muove da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma ne derivi la possibilità anche accidentale di controllo dell'attività dei lavoratori, la norma prevede la

possibilità che il divieto possa essere rimosso.

Nell'ipotesi che ricorrano le suddette condizioni il legislatore, con l'intento di difendere il lavoratore da azioni che possono rivelarsi lesive della sua dignità personale, ha infatti previsto la possibilità che gli impianti audiovisivi siano installati, ponendo come condizione il raggiungimento dell'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste o in difetto di accordo, il rilascio del provvedimento autorizzatorio da parte della competente Direzione Provinciale del Lavoro. Relativamente al provvedimento va detto che la norma pur tendendo a privilegiare l'accordo sindacale, individuando nella procedura patrizia il mezzo idoneo per la rimozione del divieto, assegna al datore di lavoro la facoltà residuale di presentare apposita istanza presso la Direzione Provinciale del Lavoro che, valutate le circostanze del caso, può emanare il provvedimento che autorizza l'instaurazione, dettando, laddove necessario, particolari modalità d'uso degli impianti.

I soggetti destinatari sono solamente i datori di lavoro, ovvero coloro che occupano personale alle dirette dipendenze ed inoltre, va ricordato che la violazione del divieto è assistita da sanzione penale: ammenda da euro 154 a euro 1549 o arresto da 15 giorni ad un anno prevista dall'art. 38 della L. n.300/70, per il rimando contenuto nell'art.171 del D.lgs 196/2003. Riguardo ai controlli in materia di videosorveglianza negli ambienti di lavoro, si fa presente che il Servizio Ispezione del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro ha competenza generale di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e di legislazione sociale e quindi effettua verifiche anche sul rispetto della normativa in esame. Le violazioni eventualmente riscontrate rendono configurabili reati (contravvenzioni) per i quali l'organo di vigilanza ha l'obbligo di riferire alla Autorità Giudiziaria, ma ne contempo ha anche il dovere d'impartire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 del D.lgs 124/04, un'apposita prescrizione.

Rinnovo contrattuale:

Legno e arredamento - aziende artigiane

In data 11 ottobre 2007 tra le Organizzazioni Artigiane, CONFARTIGIANATO Legno e Arredo, CNA Produzione, CASARTIGIANI, CLAAI, e FeNEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL è stato stipulato il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 15 dicembre 1997 per i dipendenti delle aziende artigiane del Legno, Arredamento e Mobili.

E' stato fissato un aumento retributivo complessivo, pari ad euro 102,00 per il

livello D, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento.

Gli incrementi retributivi verranno riconosciuti con le seguenti scadenze:

- Euro 51,00 con la retribuzione di novembre 2007;
- Euro 51,00 con la retribuzione di maggio 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 tre tranches entro i mesi di febbraio, settembre e novembre 2008.

Dal punto di vista contrattuale sono da evidenziarsi:

- Riclassificazione dell'inquadramento dei lavoratori con l'introduzione di due nuove categorie;
- Introduzione dell'apprendistato professionalizzante.

Ministero del lavoro

Chiarimenti sui riposi giornalieri aggiuntivi al padre lavoratore

Il Ministero del Lavoro, con interpello n. 23 del 3 settembre 2007, fornisce alcuni chiarimenti sulla disciplina dei riposi giornalieri aggiuntivi, in caso di parto plurimo, e sul loro possibile godimento da parte del padre lavoratore dipendente, in caso di mancato utilizzo da parte della madre lavoratrice autonoma o parasubordinata.

Disciplina generale

Il Ministero, dopo aver acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, ricorda che i riposi giornalieri sono da intendersi come periodi di riposo spettanti alla lavoratrice madre, al fine di provvedere alle esigenze specifiche del bambino, nel suo primo anno di vita.

Tali riposi, in origine espressamente collegati al parto e alle necessità particolari dell'allattamento, sono stati successivamente disciplinati dalla Legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, successivamente modificata dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000.

In particolare, l'articolo 10 della Legge n. 1204/1971, modificato dall'articolo 3 della Legge n. 53/2000, non collega il godimento del riposo esclusivamente alle esigenze dell'allattamento, poiché prevede anche la possibilità di cumulo delle ore di riposo, in funzione delle esigenze del neonato, nel corso del suo primo anno di vita. Infatti i primi due commi dell'articolo stabiliscono espressamente che:

“Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.”

Lo stesso articolo, nel suo ultimo comma, aggiunge che “In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.”

Ora i riposi giornalieri sono disciplinati dal D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 che all'articolo 39 ribadisce il diritto della lavoratrice madre, fino al compi-

mento del primo anno di età del figlio, a due periodi di riposo, cumulabili, di un'ora ciascuno, in caso di orario di lavoro superiore alle sei ore, oppure di una sola ora, in caso contrario.

Il godimento di tali riposi giornalieri viene riconosciuto anche al padre lavoratore dipendente, a norma dell'articolo 40 del D.Lgs. n. 151/2001, nelle ipotesi seguenti:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

Nell'eventualità di parto plurimo, secondo il disposto dell'articolo 41 del D.Lgs. n. 151/2001, le ore di riposo per i genitori vengono raddoppiate.



Orientamenti dell'istituto previdenziale e risposta del ministero

In un primo momento, la circolare dell'INPS n. 8 del 17 gennaio 2003 aveva escluso la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire delle ore aggiuntive giornaliere, previste dall'articolo 41 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di parto plurimo, poiché la madre, in quanto lavoratrice autonoma, non aveva diritto ai riposi giornalieri e, di conseguenza, non poteva godere delle “ore aggiuntive”.

Anche il diritto del padre a tali riposi non veniva riconosciuto, in quanto la sua posizione era considerata subordinata a quella della madre che, nel caso di specie, non può godere di tali riposi giornalieri aggiuntivi.

Del tutto differente, ad esempio, risulta essere il diritto al congedo parentale (articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001), che gode di una propria autonomia e indipendenza rispetto alle condizioni di

sussistenza del diritto in capo alla madre.

Dunque, in base al primo orientamento dell'istituto previdenziale, un diritto “autonomo” del padre ai riposi giornalieri, svincolato dalla posizione soggettiva della madre, è solo quello contemplato dalle lettere a), c), d) dell'articolo 40 del T.U.

Le istruzioni fornite dall'INPS con la circolare n. 8/2003 sono state rettifiche dalla circolare n. 95 bis del 6 settembre 2006, che sancisce un ribaltamento di opinione, in linea con l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, tesa a garantire il ruolo paritario dei genitori nelle cure fisiche ed affettive del bambino.

Dopo aver chiarito che la madre lavoratrice non dipendente non è altro che la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista) con diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro Ente previdenziale, la circolare afferma il pieno diritto del padre dipendente al godimento dei riposi giornalieri aggiuntivi, in caso di parto plurimo e di mancata fruizione da parte della madre, per inesistenza del diritto.

La circolare precisa, inoltre, che il padre può godere di tali riposi anche durante i tre mesi successivi al parto, nonché durante l'eventuale periodo di congedo parentale della madre: il diritto è riconosciuto nella misura di 2 ore o 1 ora in base all'orario di lavoro, analogamente a quanto disposto riguardo le ore “aggiuntive” spettanti al padre, qualora la madre sia una lavoratrice dipendente (circolare n. 109 del 6 giugno 2000).

Il Ministero, in risposta all'istanza di interpello, ribadisce, quindi, che nulla osta a che il padre, lavoratore dipendente, possa fruire, in caso di parto plurimo, dei riposi giornalieri aggiuntivi (e quindi raddoppiati) secondo quanto previsto dall'art.

41 D.Lgs. n. 151/2001.

Regione Veneto

Libri paga e matricola

Sulla tenuta dei libri obbligatori (paga e matricola), in attesa delle prossime disposizioni normative di semplificazione attualmente allo studio, si segnala il documento congiunto di Ministero del lavoro, Inps e Inail della Regione Veneto del 30 agosto 2007 per compiere un importante sforzo di chiarificazione. Ma la pesantezza degli adempimenti rimane. Pubblichiamo gli estratti del testo più significativi.

“ 1) Prendendo le mosse dalla circolare Inail n. 17/1995, si ritiene che per le realtà produttive a carattere temporaneo o sedi secondarie il libro matricola possa essere sostituito dall'originale vidimato ovvero da copia conforme all'originale del registro presenze riportante dati matricolari ed in particolare con indicazione di nome e cognome del lavoratore impegnato nel luogo di lavoro, numero di matricola dello stesso e data di relativa assunzione.

Nel registro presenze riportante dati matricolari troverà posto, ovviamente, anche l'indicazione delle presenze relative al personale impegnato nel luogo di lavoro (giornaliera). Si ritiene che detta soluzione possa essere praticata in alternativa a quella tradizionale, anche al fine di semplificare l'attività di aggiornamento.

2) Non si ravvisa l'obbligo di istituzione e tenuta di libro matricola e paga per attività che comportano di norma lo svolgimento della prestazione lavorativa presso più luoghi di lavoro nell'ambito della stessa giornata. Tali i casi, ad esempio, della guardia giurata, degli operai che con l'automezzo della ditta provvedono alla consegna delle merci presso clienti, manutentori, installatori, addetti alle pulizie, ecc. Quanto sopra si ritiene di poter sostenere in quanto i relativi luoghi di lavoro in cui detto personale è chiamato ad operare non possono essere assimilati alle sedi secondarie dell'azienda. In questi casi sarà necessario che il personale porti comunque con sé documentazione idonea a consentire la verifica della regolare assunzione (mod. C/Ass).

3) Per quanto riguarda il personale autista che svolge attività di trasporto per conto terzi, si ritiene applicabile la disciplina di cui al DM n. 212/1998 che, com'è noto, prevede la necessità per il conducente dipendente di portare con sé e produrre agli organi di vigilanza l'originale o la copia autentica del contratto di lavoro stipulato con l'impresa di trasporto ovvero dell'ultimo foglio paga emesso dal datore di lavoro.



Il DM suddetto potrà considerarsi come norma speciale rispetto a quella generale in materia di libri paga e matricola e conseguentemente consentire l'esonero della conservazione di copia dei libri paga e matricola sul camion aziendale. Per il personale autista operante per conto proprio, sussistendone i presupposti, sarà possibile applicare invece la disciplina di cui al punto 2).

4) Nel caso in cui gli ispettori, all'atto dell'accesso in azienda, non trovino i libri matricola e paga ma altra documentazione idonea comunque a dimostrare la regolare instaurazione del rapporto di lavoro (mod. C/Ass), si ritiene che non ricorra l'ipotesi della rimozione dei registri obbligatori qualora la ditta faccia pervenire copia della documentazione mancante (con data di vidimazione antecedente la data di ispezione) via fax nello stesso giorno dell'ispezione ovvero al più tardi entro le 18 ore dal primo accesso ispettivo. Tale interpretazione può desumersi dal fatto che la circolare del 22 maggio 2007 prevede la possibilità di trasmissione della documentazione nel termine per l'effettuazione degli adempimenti di cui all'art. 12 ccu e che, in base a tale norma, alcune Sit possono essere acquisite anche dopo il primo accesso.

Viceversa, nessun differimento si ritiene possibile nei casi di omessa esibizione ove all'ispettore è di fatto impedito risalire alla regolare instaurazione di rapporti di lavoro dipendente, in mancanza di idonea documentazione aziendale.

5) Ai fini della corretta applicazione della disciplina sanzionatoria, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sull'art. 25 del TU Inail nella parte in cui consente di posticipare la registrazione ai 3 giorni dalla scadenza del termine di ricorrenza del pagamento della retribuzione delle ore di lavoro svolte nel caso in cui, per le modalità con le quali si svolge il lavoro lontano dalla sede dell'azienda, con spostamenti successivi in diverse località, il datore di lavoro non

abbia la possibilità di effettuare nei termini prescritti le scritturazioni. Quindi, per le aziende caratterizzate da tali modalità di lavoro sarà necessario e sufficiente che il personale porti comunque con sé documentazione idonea a dimostrare la regolare instaurazione del rapporto di lavoro (mod. C/Ass), nonché copia dichiarata conforme all'originale della sezione presenze del libro paga ovvero registro presenze di cui al punto 1) aggiornati nel termine di cui al comma 2 dell'art. 25 citato, per evitare l'applicazione della sanzione per non corrispondenza/irregolare tenuta libri obbligatori.

6) Non si ravvisa l'ipotesi della rimozione dei registri obbligatori (libri matricola e paga) in presenza di copie conformi all'originale non recanti la sottoscrizione autografa in originale del datore di lavoro o del soggetto abilitato, a condizione che la dichiarazione di conformità in originale venga esibita *su richiesta dell'ispettore nella stessa giornata ovvero, al più tardi, entro le 18 ore dal primo accesso*”.

La manovra d'estate

Come è stato distribuito il Tesoretto

Con il Decreto Legge n. 81 del 2 luglio 2007, convertito nella Legge n.127 del 3 agosto 2007, è stato ridistribuito il cosiddetto "tesoretto" e si possono riassumere i principali punti trattati in:

- Interventi in materia pensionistica;
- Riscatto del corso di laurea e totalizzazione;
- Fringe benefit auto;
- Contribuzione di maternità per le aziende del settore credito e assicurazione.

Interventi in materia pensionistica

A decorrere dall'anno 2007, a favore dei soggetti con età pari o superiore a 64 anni e che siano titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico dell'assicurazione generale obbligatoria è corrisposta una somma aggiuntiva determinata come indicato nella tabella sotto riportata in funzione dell'anzianità contributiva complessiva e della gestione di appartenenza a carico della quale è liquidato il trattamento principale. Tale somma aggiuntiva è corrisposta dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), con riferimento all'anno 2007, in sede di erogazione della mensilità di novembre ovvero della tredicesima mensilità e, dall'anno 2008, in sede di erogazione della mensilità di luglio ovvero dell'ultima mensilità corrisposta nell'anno e spetta a condizione che il soggetto non possieda un reddito complessivo individuale relativo all'anno stesso superiore a una volta e mezza il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Lavoratori dipendenti Anni di contribuzione	Lavoratori autonomi Anni di contribuzione	Somma aggiuntiva (in euro) Anno 2007	Somma aggiuntiva (in euro) Anno 2008
Fino a 15	Fino a 18	262,00	336,00
Oltre 15 e fino a 25	Oltre 18 e fino a 28	327,00	420,00
Oltre 25	Oltre 28	392,00	504,00

Riscatto del corso di laurea e totalizzazione

A decorrere dall'anno 2008 è istituito un fondo per il finanziamento, nel limite complessivo di 267 milioni di euro per l'anno 2008, di 234 milioni di euro per l'anno 2009 e di 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, di interventi e misure agevolative in materia di riscatto ai fini pensionistici della durata legale del corso di laurea e per la totalizzazione dei periodi contributivi maturati in diversi regimi pensionistici, in particolare per i soggetti per i quali trovi applicazione, in via esclusiva, il regime pensionistico di calcolo contributivo, al fine di migliorare la misura dei trattamenti pensionistici, fermo restando il principio di armonizzazione dei sistemi previdenziali di cui all'articolo 2, comma 22, della legge 8 agosto 1995, n. 335, al fine di garantire l'applicazione di parametri identici per i diversi enti.

Fringe benefit autovettura

Per quanto attiene al fringe benefit per l'autovettura concessa ad uso promiscuo al dipendente, il comma 7 dell'articolo 15-bis è intervenuto sulla lettera a), comma 4, articolo 51 del TUIR prevedendo il ritorno alla formulazione in vigore precedente alle modifiche introdotte dal Collegato alla Legge Finanziaria per il 2007. In sostanza il sostituto d'imposta è tenuto a quantificare il fringe benefit assumendo il 30 per cento della percorrenza convenzionale annua di 15.000 Km, calcolato sulla base delle tabelle ACI, al netto di eventuali somme trattenute al dipendente e non più il 50 per cento come previsto in precedenza.

Contribuzione di maternità per le aziende del settore credito ed assicurazioni

Il comma 4 dell'art. 15-bis ha previsto l'aumento del contributo di maternità per le aziende del settore del Credito e delle Assicurazioni. A decorrere dal 1 luglio 2007 l'aliquota per il contributo di maternità sarà quindi pari allo 0,46 per cento come per il settore dell'Industria.

Con circolare Inps n.117 del 28 settembre 2007 l'istituto detta le disposizioni operative e i termini per l'effettuazione del conguaglio. Il termine ultimo per il recupero delle cifre arretrate è fissato nel 16 dicembre 2007.

Collegato alla Legge Finanziaria 2008

In data 2 ottobre 2007 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 229, il Decreto Legge 1 ottobre 2007, n. 159 - Collegato alla Legge Finanziaria 2008, recante "*Interventi urgenti in materia economico-finanziaria per lo sviluppo e l'equità sociale*".

Di particolare interesse per i datori di lavoro-sostituti d'imposta risultano essere le disposizioni in materia di:

- addizionali comunale e regionale all'IRPEF,
- misure fiscali di sostegno a favore dei contribuenti a basso reddito,
- lavori socialmente utili.

Il decreto è entrato in vigore il 3 ottobre 2007, giorno successivo a quello di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Addizionale comunale

Il comma 7, articolo 40 del Collegato alla Legge Finanziaria 2008 interviene in materia di addizionale comunale all'IRPEF.

In particolare, in sostituzione di quanto disposto dall'ultimo periodo, comma 4, articolo 1 del D.Lgs n. 360/98, viene stabilito che, ai fini della determinazione dell'acconto, l'aliquota e l'eventuale soglia di esenzione da applicare, sono quelle vigenti nell'anno precedente, salvo il caso in cui la pubblicazione della relativa delibera comunale di variazione sia effettuata entro il 31 dicembre precedente l'anno di riferimento.

Ciò comporta che i sostituti d'imposta dovranno quantificare l'acconto dell'addizionale comunale all'IRPEF 2008 utilizzando l'aliquota e l'eventuale soglia di esenzione in vigore per l'anno 2007, fatta eccezione per l'ipotesi in cui la delibera comunale di variazione, per il periodo d'imposta 2008, sia pubblicata sul sito del Ministero delle Finanze entro il prossimo 31 dicembre 2007.

Come si ricorderà, la Legge Finanziaria 2007 aveva invece stabilito che, per il calcolo dell'acconto dell'addizionale comunale, i sostituti d'imposta dovevano assumere l'aliquota del periodo d'imposta di riferimento, a condizione che la relativa delibera fosse pubblicata sul sito del Ministero delle Finanze non oltre il 15 febbraio del medesimo anno. Nell'ipotesi di pubblicazione successiva alla predetta data, il sostituto avrebbe dovuto applicare l'aliquota fissata per il periodo d'imposta precedente.

Le modifiche introdotte dal Collegato alla Finanziaria 2008 sembrano semplificare nel complesso l'attività dei sostituti d'imposta, i quali, come già evidenziato, per il calcolo dell'acconto dell'addizionale comunale 2008 non dovranno più preoccuparsi di monitorare, fino al 15 febbraio, eventuali delibere comunali

di variazione, ma si limiteranno a verificare la pubblicazione delle stesse fino al 31 dicembre del periodo d'imposta precedente quello cui l'addizionale si riferisce.

Con il medesimo criterio dovranno essere applicate eventuali soglie di esenzione stabilite dal comune. Pertanto, i sostituti d'imposta calcoleranno l'acconto dell'addizionale assumendo l'eventuale soglia di esenzione fissata per il periodo d'imposta precedente, salvo il caso in cui, entro il 31 dicembre del periodo d'imposta precedente, sia stata pubblicata la relativa delibera di variazione per il periodo d'imposta di riferimento.

Addizionale regionale

Il comma 8, articolo 40 del Collegato alla Legge Finanziaria 2008 interviene anche in materia di addizionale regionale all'IRPEF integrando il comma 3, articolo 50 del D.Lgs n. 446/97, che fissa l'aliquota di compartecipazione dell'addizionale regionale nella misura dello 0,50 per cento (elevata allo 0,90 per cento dal D.Lgs n. 56/2000), prevedendo che ciascuna regione, con proprio provvedimento, da pubblicare entro il 31 dicembre dell'anno precedente quello cui l'addizionale si riferisce, può migliorare la suddetta aliquota fino all'1 per cento (elevato all'1,40 per cento dal D.Lgs n. 56/2000). Il Collegato dispone che le regioni possono deliberare che la maggiorazione, se più favorevole per il contribuente rispetto a quella vigente (pertanto si tratta di una delibera che riduce la misura dell'aliquota dell'addizionale), si applichi anche al periodo d'imposta al quale si riferisce l'addizionale stessa. Ciò significa che, qualora, nel corso del 2008, ad esempio, la regione deliberasse una riduzione dell'aliquota dell'addizionale all'IRPEF, gli effetti si produrrebbero già sull'addizionale relativa al periodo d'imposta 2008. Diversamente, nel caso la regione deliberasse un aumento della suddetta aliquota, la disposizione produrrebbe i suoi effetti, come di consueto, a partire dall'addizionale relativa al periodo d'imposta 2009.

Misure a sostegno dei redditi bassi

L'articolo 44 del Collegato dispone che, ai contribuenti, la cui imposta netta dovuta per l'anno 2006 risulti pari a zero, è attribuita, per l'anno 2007, una somma pari a euro 150,00 a titolo di rimborso forfetario di parte delle maggiori entrate tributarie affluite all'erario. Si tratta di contribuenti che, in conse-

guenza all'IRPEF netta pari a zero, nel corso del 2006, non hanno potuto beneficiare degli sconti previsti sotto forma di detrazioni e crediti d'imposta. Come sopra evidenziato, gli stessi avranno diritto, per il 2007, ad un rimborso fisso pari a euro 150,00, indipendentemente dall'entità dell'incapienza dell'IRPEF.

Ai medesimi contribuenti, è, inoltre, attribuita un'ulteriore somma pari a euro 150,00 per ciascun familiare a carico. Qualora il familiare sia a carico di più soggetti, la somma è ripartita in proporzione alla percentuale di spettanza della detrazione per carichi familiari.

Al momento non risulta ancora se la restituzione del rimborso avverrà per il tramite del sostituto d'imposta ovvero in sede di dichiarazione dei redditi. Sembra verosimile ritenere che, per i lavoratori dipendenti, l'onere suddetto graverà sui sostituti d'imposta.

Il Collegato, infine, rinvia ad un apposito decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato stesso, per l'individuazione:

- delle categorie dei soggetti aventi diritto al rimborso forfetario in esame, con particolare riferimento ai titolari di redditi da lavoro e da pensione nonché
- delle modalità di erogazione del rimborso sia per la parte relativa all'incapienza dell'IRPEF sia per quella relativa ai familiari a carico.

Lavori socialmente utili

L'articolo 43 del Collegato prevede che le assunzioni dei soggetti collocati in attività socialmente utili disciplinate dall'articolo 1, comma 1156, lettere f) e f-bis) della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), possono essere effettuate anche in soprannumero nel rispetto dei vincoli finanziari previsti per i comuni con meno di 5.000 abitanti dall'articolo 1, comma 562, della legge sopra citata. I comuni che dispongono le assunzioni in soprannumero non possono procedere ad altre assunzioni di personale fino al totale riassorbimento della relativa temporanea eccedenza.

UNA NUOVA VESTE PER SC INFORMA

E' da ottobre del 2004 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**