

Per i co.co.co. arriva la disoccupazione

Il pacchetto anticrisi (vedi art. pag. 2) prevede in via sperimentale per il triennio 2009-2011 la possibilità per i collaboratori coordinati e continuativi di accedere ad una somma una tantum erogata alla fine del rapporto di lavoro. Per l'anno 2009 l'importo è fissato nel 20% del reddito percepito nell'anno 2008.

Il termine per la presentazione della domanda all'Inps per i co.co.co. che hanno perso il lavoro nel periodo compreso dal 1 gennaio 2009 al 31 maggio 2009 è fissato nel 30.06.2009; i co.co.co. che perderanno il lavoro successivamente a tale data dovranno presentare la domanda entro i 30 giorni successivi all'evento.



Lavoro nero

Quando scatta la sospensione dell'attività

Con la circolare n. 30 del 12 novembre 2008, il Ministero del lavoro interviene sull'articolo 14 del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008. Tale articolo prevede che, in caso di presenza sul luogo di lavoro ispezionato di almeno un quinto del personale in "nero", venga stabilita da parte dell'ispettore la sospensione dell'attività. Anche alla luce della direttiva sui servizi ispettivi formulata dal Ministro del lavoro in data 18 settembre (e ora pubblicata sulla GU n. 256 del 12.11.2008), la circolare si propone di fornire un indirizzo unitario.

Infatti la direttiva del 18 set-

tembre evidenzia la necessità di non creare "intollerabili discriminazioni", ma allo stesso tempo di "non punire esasperatamente le microimprese", stabilendo a tal fine che la discrezionalità dell'ispettore deve essere rivolta "esclusivamente alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge e delle condizioni di effettivo rischio e pericolo in un'ottica di tutela e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori".

[segue a pag. 8]

Premio Inail artigiani

Riduzione del 2% per l'anno 2008

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto 27 marzo 2009 relativo alla riduzione spettante alle ditte artigiane sull'ammontare complessivo dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dovuti per l'anno 2008. La riduzione è stabilita nella misura del 2,00%.

Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza : Le proroghe

Ad integrazione di quanto riportato su SC IN-FORMA del 31.10.2008 siamo a fare il punto sugli adempimenti previsti dal testo unico sulla sicurezza, anche in funzione delle varie proroghe intervenute.

In particolare:

- Dal 16 maggio 2009 decorre l'obbligo per il datore di lavoro di conferire la data certa al documento di valutazione dei rischi. E' inoltre prevista la valutazione del rischio da stress;

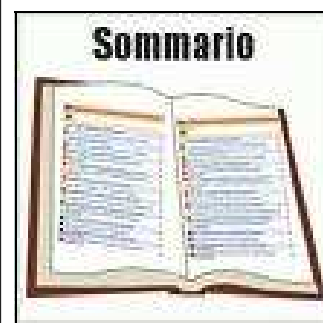
- Dal 16 maggio 2009 avrà effetto il divieto assoluto di effettuare le visite mediche in fase preassuntiva;

- E' stato sospeso, in attesa dell'emanazione di un decreto interministeriale, l'obbligo di comunicare gli infortuni sul lavoro di almeno un giorno;

- E' stato prorogato al 16 agosto 2009 il termine per comunicare all'Inail in via telematica il nominativo del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

Sommario :

- Il Decreto Anticrisi **Pagina 2**
- Il Decreto Incentivi **Pagina 3**
- Inps: Massimali cig e mobilità Contribuzione domestici **Pagina 4**
- Inps: nuovo conteggio della cig **Pagina 5**
- Gestione separata Inps: Le aliquote contributive **Pagina 6**
- Nuovi modelli Inps per disoccupazione e mobilità **Pagina 7**
- Cambia il modello della contrattazione collettiva Modello 770/2009 **Pagina 8**
- Decreto Flussi 2008 **Pagina 8**
- Riposi per allattamento al padre lavoratore **Pagina 8**
- Bulgari e Rumeni: proroga del regime transitorio **Pagina 8**
- Lavoro nero e sospensione dell'attività **Pagina 9**
- Tesserino di riconoscimento nei cantieri edili **Pagina 10 e 11**
- Apprendistato professionalizzante **Pagina 12**
- Rinnovi contrattuali: Agenzie immobiliari Servizi assistenz. (Uneba) **Pagina 12**
- Studi professionali: operativo l'ente bilaterale **Pagina 12**
- QUAS: aumentata la contribuzione per i quadri **Pagina 12**



Il “Decreto Anticrisi”

Decreto Legge n.185/2008 convertito in Legge n.2/2009 del 27 gennaio 2009

In data 27 gennaio 2009, è stato convertito in Legge n. 2/2009 (Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2009, Supplemento Ordinario n. 14) il decreto anti-crisi (Decreto Legge n.185/2008) contenente una serie di misure volte ad affrontare l'attuale emergenza finanziaria ed economica del Paese.

In particolare, il provvedimento prevede interventi a favore delle famiglie a basso reddito (c.d. bonus famiglie), l'introduzione degli ammortizzatori sociali in deroga, le proroghe, per l'anno 2009, della detassazione dei premi di produttività, per gli anni 2009 e 2010, delle detrazioni per carichi di famiglia in favore dei soggetti non residenti, la riduzione delle sanzioni in caso di ravvedimento operoso.

La manovra anti-crisi è legge. Il Decreto Legge n. 185/2008 è stato, infatti, convertito in legge in data 27 gennaio 2009. Il provvedimento contiene un pacchetto di misure varate dal governo per fronteggiare il difficile momento economico che sta attraversando il Paese.

Tra le misure di particolare interesse per datori di lavoro e lavoratori si segnalano:

- il bonus famiglie, sottoforma di incentivo una tantum, di importo variabile da 200 a 1.000 euro, per i nuclei a basso reddito e i pensionati che vivono da soli;
- la proroga, a tutto il 2009, della detassazione dei premi di produttività;
- la proroga fino al 2010 delle detrazioni per familiari a carico in favore dei soggetti non residenti;
- la riduzione delle sanzioni in caso di ravvedimento operoso;
- l'ampliamento degli ammortizzatori sociali.

Di seguito si propone una sintesi delle misure sopra elencate.

Bonus famiglie

In fase di conversione in legge del Decreto n. 185/2008, è stato posticipato al 28 febbraio 2009 (nella stesura originaria il decreto indicava il 31 gennaio 2009) il termine per la presentazione ai sostituti d'imposta delle richieste del bonus in oggetto sulla base dei dati (reddito complessivo e composizione del nucleo familiare) relativi al periodo d'imposta 2007.

In data 3 febbraio 2009, l'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 2/E, ha poi fornito le istruzioni operative per la gestione, da parte dei sostituti d'imposta, del bonus famiglie previsto dall'articolo 1 del Decreto Legge in esame.

L'Agenzia delle Entrate, con Risoluzione n. 33/E del 4 febbraio 2009, ha istituito il codice tributo 1664, per il recupero da parte dei sostituti d'imposta, mediante modello F24, delle somme erogate a titolo di bonus straordinario.

Proroga per il 2009 della detassazione dei premi di produttività

Viene confermata, per tutto il 2009 e con riferimento al settore privato, l'applicazione dell'imposta sostitutiva pari al 10% limitatamente ai premi di produttività.

Il beneficio spetta ai lavoratori dipendenti del settore privato che, nel 2008, hanno prodotto un reddito di lavoro subordinato non superiore a 35.000 euro. Concorrono alla formazione del predetto importo anche le somme assoggettate a imposta sostitutiva.

L'ammontare massimo di remunerazione agevolabile è fissato in misura pari a 6.000 euro.

Se il sostituto che dovrà applicare il regime sostitutivo d'imposta è diverso da quello che ha rilasciato il CUD 2009 (relativo ai redditi 2008), il lavoratore dovrà rilasciare una attestazione nella quale dichiara l'ammontare del reddito conseguito nell'anno 2008.

Riduzione delle sanzioni in caso di ravvedimento operoso

In materia di ravvedimento operoso, viene confermata la riduzione delle sanzioni contenute nell'articolo 13 del D.Lgs. n. 472/1997, già prevista nel testo originario del Decreto Legge n. 185/2008.

In particolare, con riferimento all'ipotesi di omesso o insufficiente versamento delle ritenute, il sostituto d'imposta può regolarizzare il suo operato

- entro 30 giorni, versando la sanzione ridotta pari al 2,5% (1/12 della sanzione piena pari al 30%) dell'importo non versato ovvero
- entro il termine di presentazione della dichiarazione dell'anno in cui è commessa la violazione, versando la sanzione ridotta pari al 3% (1/10 della sanzio-

ne piena pari al 30%) dell'importo non versato.

Le misure delle sanzioni sopra indicate trovano applicazione dal 29 novembre 2008, data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 185/2008.

Ammortizzatori sociali

L'indennità di disoccupazione è estesa a tutti i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali.

È riconosciuto, inoltre, l'accesso, per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista a un trattamento, in via sperimentale, per il triennio 2009-2011, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, per i lavoratori a progetto in possesso di determinati requisiti all'istituto sperimentale per il triennio 2009-2011, di tutela del reddito, pari al 10% del reddito dell'anno precedente, a condizione che l'attività sia svolta in regime di monocommittenza.

Ritourneremo con apposita circolare per dettagliare le nuove misure anticrisi e le modalità di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga di prossima entrata in vigore.



Il “Decreto Incentivi”

Decreto Legge n.5 del 10 febbraio 2009 convertito in Legge n.33 del 9 aprile 2009

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2009 è stata pubblicata, la Legge 9 aprile 2009 n. 33, di conversione del Decreto Legge 10 febbraio 2009, n. 5 (decreto incentivi).

La novità principale, ai fini dell'amministrazione del personale, riguarda l'introduzione dell'art. 7-ter.

Il nuovo articolo 7 - ter

Il nuovo art. 7-ter, denominato “misure urgenti a tutela dell'occupazione”, prevede al comma 1:

All'articolo 2, comma 6 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, è aggiunto, infine, il seguente periodo: “Il pagamento diretto ai lavoratori è disposto contestualmente all'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario dell'impresa”.

Al fine di semplificare il procedimento e, considerata la situazione di crisi, anziché pretendere l'anticipazione della prestazione da parte del datore di lavoro, con successivo recupero di quanto anticipato tramite il modello DM10, viene autorizzato, contestualmente all'autorizzazione CIGS, il pagamento diretto da parte dell'INPS. Il comma 2 si prefigge l'obiettivo di rendere più veloce la liquidazione dell'indennità.

Il comma 3 dell'articolo in esame riguarda le aziende che, in deroga alle disposizioni vigenti in materia di ammortizzatori sociali, richiedono trattamenti di integrazione salariale. Si pensi ad esempio alle aziende artigiane o alle aziende industriali con meno di 15 dipendenti che, in senso stretto non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGS. Anche per queste aziende il Ministero del Lavoro, di concerto con le Regioni e le Province Autonome, può concedere il trattamento di integrazione salariale, la cui liquidazione è subordinata all'emanazione del decreto ministeriale, che autorizza sia il trattamento di integrazione salariale che l'elenco dei beneficiari.

La novità del comma 3 riguarda le aziende che richiedono la CIGS in deroga con pagamento diretto; in questo caso l'INPS è autorizzato, in via sperimentale per il periodo 2009-2010, ad erogare il trattamento prima dell'emanazione del decreto di concessione. Ai fini dell'erogazione, ed in attesa dei

relativi provvedimenti di autorizzazione è sufficiente la presentazione della domanda corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali e dall'elenco dei beneficiari, con il vincolo che gli stessi siano conformi agli accordi quadro stabiliti dalle Regioni e rispettino gli specifici limiti di spesa stabiliti.

Il comma 4, modificando l'articolo 2, comma 36, della Legge n. 203/2008 (Finanziaria 2009), prevede che il Ministro del Lavoro, sulla base di specifici accordi governativi, possa disporre concessioni in deroga alla vigente normativa, e per periodi non superiori a 12 mesi, di trattamenti di cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria); di mobilità; di disoccupazione speciale.

Il comma 5 modifica il primo periodo dell'articolo 19, comma 9, della Legge n. 2/2009 rendendola più flessibile; possono essere disposte proroghe delle concessioni degli ammortizzatori sociali in deroga con durata non superiore a 12 mesi, sulla base di accordi in sede governativa, (viene tolto il riferimento agli accordi territoriali), attraverso un decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nel limite degli stanziamenti previsti per il 2009.

Art. 7-TER, comma 7: nuovi incentivi alle assunzioni

Si tratta di una tipologia ulteriore rispetto alle assunzioni agevolate di lavoratori sospesi in CIGS o di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, accordati alle imprese industriali che nel semestre abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, che non hanno in atto sospensione dal lavoro e, senza esservi tenute, assumano lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga, licenziati o sospesi, da parte di aziende non rientranti nell'ambito di applicazione della Legge n. 223/1991, per cessazione totale o parziale dell'attività o per procedura concorsuale. L'incentivo è pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate, ed è recuperato dal datore di lavoro tramite il mod. DM10 attraverso il conguaglio con i contributi dovuti.

Art. 7-TER, comma 8: indennità di fine lavoro ai co. co. pro.

Il comma 8 si riaggancia alla previsione del comma 2 dell'art. 19 della Legge n. 2/2009, relativa alla concessione di una particolare indennità, in caso di fine lavoro, ai collaboratori a progetto (aventi determinate caratteristiche), iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata dell'INPS (con esclusione dei professionisti senza cassa), pari al 10% del reddito percepito l'anno precedente.

Art. 7- TER, comma 9: disoccupazione per crisi e contratti di solidarietà

Il comma 9 apporta semplificazioni alla concessione del trattamento di disoccupazione in deroga di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e b) del D.L. n. 185/2008. In particolare, affronta lo spinoso problema dell'intervento degli Enti bilaterali, che continua ad essere previsto, ma, nell'ipotesi in cui lo stesso per qualsiasi ragione non si verificasse le aziende in crisi potranno accedere direttamente alle forme di sostegno in deroga.

Il comma 9, inoltre, inserisce all'art. 19 della Legge n. 2/2009, il nuovo comma 1-ter che prevede che le risorse finanziarie stanziata presso il Fondo per l'occupazione possano essere utilizzate, in via transitoria per il biennio 2009-2010, per garantire adeguate forme di sostegno al reddito in modo da assicurare ai lavoratori e agli apprendisti sospesi “un trattamento equivalente” a quello previsto dal sostegno del reddito in deroga, di cui al comma 8, dell'articolo in esame. Tale trattamento in deroga si estende a tutte le tipologie di lavoratori subordinati, compresi sia i contratti di apprendistato, sia i contratti di somministrazione.

Il comma 9 contiene anche un riferimento ai contratti di solidarietà stipulati dalle aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS. Viene infatti modificato l'art. 5, comma 5 del D.L. n. 148/1993, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 236/1993. La novità consiste nell'ampliare la possibilità di ricorso ai contratti di solidarietà difensivi, i quali possono essere utilizzati, oltre che nel caso in cui siano in corso procedure di mobilità ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 223/1991, anche: “... al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.”

Inps

Nuovi massimali per cig e mobilità

Come ogni anno l'inps ha aggiornato gli importi massimi da corrispondere ai percettori di indennità di integrazione salariale, mobilità e disoccupazione sulla base dell'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'Istat.

Si ricorda che sulle prestazioni erogate dall'Inps non sono dovuti i contributi previdenziali, ma che opera esclusivamente una trattenuta a carico del dipendente pari all'aliquota contributiva prevista dagli apprendisti (per l'anno 2009 pari al 5,84%).

Si riepilogano di seguito i massimali in vigore dal 1 gennaio 2009:

Trattamenti di integrazione salariale

Li imprti massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale, nonché la retribuzione mensile di riferimento oltre la quale è possibile attribuire il secondo dei suddetti massimali, sono incrementati, con effetto dal 1 gennaio 2009. Detti importi risultano essere i seguenti:

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

Settore edile

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

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

Indennità di mobilità

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

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

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

Trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia

L'importo che deve essere corrisposto ai lavoratori che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia resta invece fissato anche per l'anno 2008 in euro 579,49 che, al netto della riduzione del 5,84 % è pari a euro 545,65.

Indennità ordinaria di disoccupazione

Gli importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali sono pari a euro 886,31 ed a euro 1065,26 (non opera la riduzione del 5,84%).

Per quanto riguarda l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti e quella agricola con requisiti normali e ridotti, da liquidare con riferimento all'attività svolta nel corso dell'anno 2007, trovano invece applicazione gli importi stabiliti per tale anno e indicati nella circolare n.14 del 1 febbraio 2008 (euro 858,58 ed euro 1031,93).

Inps

La contribuzione per l'anno 2009 dei lavoratori domestici

Col comunicato del 29 gennaio 2009 l'Inps ha reso noto che sono stati calcolati i nuovi contributi per i lavoratori domestici in vigore dal primo gennaio 2009.

Gli importi da pagare per ogni ora di lavoro, per rapporti di lavoro fino a 24 ore settimanali, sono:

- per retribuzioni orarie fino a 7,17 €: 1,33 € (di cui 0,32 € a carico del lavoratore);

- per retribuzioni orarie oltre 7,17 € e fino a 8,75 €: 1,50 € (0,36 € a carico del lavoratore);

- per retribuzioni orarie oltre 8,75 €: 1,83 € (0,44 € a carico del lavoratore).

In caso di rapporti di lavoro di almeno 25 ore settimanali (tutte effettuate presso lo stesso datore di lavoro) l'importo orario del contributo dovuto è di 0,97 € (di cui 0,23 € a carico del lavoratore).

Quando il lavoratore è coniuge del datore di lavoro oppure è parente o affine entro il terzo grado e convive con il datore di lavoro, il contributo è dovuto senza la quota degli assegni familiari, per cui gli importi da pagare per ogni ora di lavoro sono i seguenti:

- per retribuzioni orarie fino a 7,17 €: 1,33 € (di cui 0,32 € a carico del lavoratore);

- per retribuzioni orarie oltre 7,17 € e fino a 8,75 €: 1,50 € (0,36 € a carico del lavoratore);

- per retribuzioni orarie oltre 8,75 €: 1,83 € (0,44 € a carico del lavoratore).

In caso di rapporti di lavoro di almeno 25 ore settimanali (tutte effettuate presso lo stesso datore di lavoro) l'importo orario del contributo dovuto è di 0,96 € (di cui 0,23 € a carico del lavoratore).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro i contributi devono essere versa-

ti entro i dieci giorni successivi alla cessazione.

Si ricorda, infine, che, nella sezione servizi online per il cittadino, è possibile effettuare il pagamento dei contributi

con il servizio "Pagamento online contributi lavoratori domestici". La procedura consente anche la stampa della ricevuta di versamento tramite il codice BancoPosta. Sempre online, inoltre, è possibile chiedere l'invio di nuovi bollettini e utilizzare un'apposita procedura semplificata per il calcolo dei contributi dovuti.

Gestione Separata Inps

Le aliquote contributive per l'anno 2009

Con la circolare n.13 del 28 gennaio 2009 l'Inps aggiorna le aliquote per gli iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Come per gli anni precedenti, per gli iscritti che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale è dovuta l'ulteriore aliquota contributiva, istituita dall'articolo 59, comma 16, della legge n. 449/1997, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera e, per determinate categorie, alla malattia.

La predetta aliquota contributiva aggiuntiva, già stabilita nella misura dello 0,50 per cento, a far data dal 7 novembre 2007 è pari allo 0,72 per cento (v. messaggio n. 27090 del 9/11/2007).

Pertanto, le aliquote contributive dovute alla Gestione separata per l'anno 2009, ai sensi delle disposizioni sopra richiamate, sono complessivamente fissate come segue:

- a) 25,72 per cento (25,00 aliquota IVS più 0,72 di aliquota aggiuntiva), per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- b) 17,00 per cento, per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Si rammenta che il versamento dei contributi deve essere eseguito dal titolare del rapporto contributivo (committente o associante) entro il giorno 16 del mese successivo a quello

di corresponsione del compenso, mediante il modello F24.

Massimale annuo di reddito

Le predette aliquote, del 25,72 per cento e del 17,00 per cento, sono applicabili, facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito previsto dall'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, che per l'anno 2009 è pari a euro 91.507,00.

Minimale per l'accredito contributivo

Per quanto concerne l'accredito dei contributi mensili, basato sul minimale di reddito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge n. 233/1990, si comunica che per l'anno 2009 detto minimale è pari ad euro 14.240,00.

Pertanto, gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene con l'aliquota del 17 per cento avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di euro 2420,80, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene con l'aliquota del 25,72 per cento avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuale pari ad euro 3662,53 (di cui 3560,00 ai fini pensionistici).

Com'è noto, qualora alla fine dell'anno il predetto minimale non fosse stato raggiunto vi sarà una contrazione dei mesi accreditati, in proporzione al contributo versato.

Le aliquote contributive dovute alla Gestione separata per l'anno 2009 sono complessivamente fissate come segue:

- a) 25,72 per cento, per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;*
- b) 17,00 per cento, per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.*

Cassa Integrazione Guadagni

Il nuovo orientamento dell'Inps nel conteggio della Cig

Vista l'attuale fase di temporaneo rallentamento dell'attività produttiva risulta cruciale consentire un utilizzo flessibile degli strumenti di sostegno al reddito al fine di consentire alle imprese il superamento dell'attuale periodo di crisi modulando l'utilizzo della forza lavoro in relazione all'andamento dei mercati nazionali ed internazionale. A tal fine l'Inps ha definito una interpretazione evolutiva della norma relativa alla cassa integrazione ordinaria per individuare un nuovo e più flessibile criterio di computo dei limiti temporali di concessione del trattamento

di integrazione salariale ordinaria. Pertanto i limiti massimi di integrazione salariale (13 settimane consecutive, estendibili a 52 settimane nel biennio) possono essere computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta. Tale nuova modalità di computo dovrà essere valutata dalle Commissioni provinciali in sede di ammissione all'integrazione salariale.



Prestazioni Inps

Aboliti i modelli DS22 e DS22MOB per disoccupazione e mobilità

Con la Circolare n. 115 del 31 dicembre 2008 l'INPS ha chiarito come, da luglio 2008, il flusso delle denunce retributive mensili Emens sia stato arricchito da nuovi dati che permettono il calcolo della liquidazione dell'indennità di disoccupazione e delle altre prestazioni a sostegno del reddito, senza necessità di ulteriori informazioni retributive.

L'Istituto afferma pertanto che, essendosi già perfezionati in archivio i dati dell'Emens "arricchito", relativi alle prime tre mensilità, dalla data di pubblicazione della circolare in oggetto, ossia dal 31 dicembre 2008, non devono più essere presentati i modelli DS22 e DS22MOB.

Il modello Emens

Come si ricorderà, il modello Emens, proprio allo scopo di consentire la determinazione della base di calcolo delle prestazioni, era stato implementato di quattro dati nuovi relativi a: orario contrattuale, retribuzione "teorica" del mese, numero mensilità annue, percentuale part time.

L'INPS dunque, avendo a disposizione nei propri archivi i dati della denuncia Emens già dal mese di settembre (inviati entro il 31 ottobre), ed avendo dunque cristallizzato i dati dei tre mesi precedenti la richiesta di disoccupazione, può procedere al calcolo: della liquidazione dell'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria con requisiti normali, dei trattamenti speciali edili e dell'indennità di mobilità, senza necessità di ulteriori informazioni retributive, considerato il fatto che sono disponibili in tempo reale anche i dati riguardanti la cessazione dei rapporti di lavoro comunicati con il modello UNILAV.

Aggiornamento modulistica

L'INPS comunica, inoltre, che è stata

aggiornata la modulistica, disponibile nella sezione "Moduli" del sito internet istituzionale; in particolare è stato "rivisto" il modello denominato DS21, che riporta:

- i dati anagrafici;
- le indicazioni per il pagamento;
- l'autocertificazione della dichiarazione di disponibilità al lavoro resa al Centro per l'impiego;
- l'indicazione dell'eventuale richiesta dell'assegno al nucleo familiare (ANF);
- l'indicazione per esprimere le opzioni tra assegno di invalidità e indennità di mobilità e tra DS ordinaria e TS edili ex legge n.427/75;
- la possibilità della sottoscrizione della delega sindacale e/o del mandato di patrocinio.

ANF/PREST

Nell'ipotesi di richiesta degli assegni al nucleo familiare, dovrà inoltre essere compilato l'ulteriore quadro N (già compreso nel modello DS21).

Il nuovo modello DS21 andrà utilizzato anche dai lavoratori che richiedono i trattamenti speciali edili ai sensi della Legge n. 223/1991 e della Legge n. 451/1994, mentre è di nuova istituzione il modello DS22/ed per la liquidazione del trattamento speciale edili ai sensi della Legge n. 427/1975. I dati necessari al calcolo di quest'ultima fattispecie non sono infatti presenti nel flusso Emens.

Per quanto riguarda infine i lavoratori domestici, rimane in essere il modello DS22LD, fino a quando non sarà perfezionato il flusso dei dati on-line relativi alle comunicazioni di assunzione e cessazione di detti lavoratori. Si ricorda, infatti, che per effetto delle novità contenute nel DM 25 novembre 2008, dalle ore 19 del 15 marzo 2009 verrà

reso operativo sul sistema delle comunicazioni obbligatorie "Co" il modello "Unidom" per effettuare telematicamente le comunicazioni relative al rapporto di lavoro domestico.

Calcolo dell'indennità

La circolare conclude con le indicazioni delle modalità operative che verranno seguite dall'Istituto per la liquidazione delle prestazioni richieste. In particolare:

- per l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria la base di calcolo sarà la retribuzione teorica dei tre mesi precedenti aumentata degli importi delle mensilità aggiuntive, mentre
- per l'indennità di mobilità e per i trattamenti speciali edili (Legge n. 223/91 e Legge n. 451/94) la base di calcolo delle prestazioni sarà determinata dalla retribuzione teorica del periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro, aumentata degli importi delle mensilità aggiuntive.

Coi messaggi n.23507/2008 e 23600/2008 l'Inps ha comunicato che sul proprio sito internet (www.inps.it) sono disponibili i nuovi moduli per le prestazioni finalizzate alla tutela delle gravi disabilità e alle domande concernenti le prestazioni economiche di paternità, maternità e congedo parentale sia per i lavoratori dipendenti che per quelli iscritti alla gestione separata.

Cambia il modello della contrattazione collettiva

Accordo quadro 22 gennaio 2009



E' stato firmato l'Accordo quadro per la riforma del modello contrattuale dalle sigle sindacali, esclusa la CGIL. Gli aumenti contrattuali non saranno più legati all'inflazione programmata, come prevedeva l'accordo interconfederale del 23 luglio 2003, ma ad un indice previsionale legato all'incremento della produttività. L'assetto della contrattazione è previsto su due livelli:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
 - la contrattazione di secondo livello.
- Gli accordi raggiunti con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 dovranno essere recepiti dalla contrattazione collettiva.

Modello 770/2009 semplificato

Approvati il modello in via definitiva e la proroga al 31 luglio 2009

Con Provvedimento del 15 gennaio 2009, l'Agenzia delle Entrate ha approvato il Modello 770/2009 Semplificato; tra le novità:

- è stato inserito il nuovo prospetto SV in cui andranno indicati i dati relativi alle trattenute di addizionali comunali all'IRPEF;

- il prospetto ST è stato diviso in due sezioni distinte dove indicare, rispettivamente, ritenute e imposta sostitutiva versate all'Erario, le trattenute di addizionale regionale all'IRPEF; sono stati aggiunti nuovi righe nel prospetto SX per la gestione dei crediti riconosciuti per famiglie numerose e per canoni di locazione.

Il termine per la presentazione telematica è stato fissato al 31 luglio 2009.

Decreto Flussi 2008 Ripartizione territoriale delle quote d'ingresso

Il ministero del lavoro con la circolare n.6 del 19 marzo 2009 ha effettuato la ripartizione territoriale tra le Regioni e Province autonome delle 150.000 quote d'ingresso dei lavoratori extracomunitari non stagionali nel territorio per l'anno 2008.

La circolare è stata emanata sulla base del DPCM 3 dicembre 2008 che autorizzata l'ingresso in Italia di 150.000 cittadini extracomunitari per motivi di lavoro subordinato non stagionale così suddivisi:

- 44.600 lavoratori provenienti da Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere specifici accordi di cooperazione in materia migratoria;
- 105.400 lavoratori domestici o di assistenza alla persona provenienti da altri Paesi.

Il decreto in oggetto prevede che non ci sia alcun "click day" per l'anno 2008 e che gli ingressi disponibili vengano assegnati in base alle graduatorie delle domande inviate agli Sportelli Unici per l'immigrazione sulla base del decreto flussi 2007 (il cui termine d'invio era fissato nel 31 maggio 2008).

Allattamento

I riposi spettano al padre lavoratore quando la madre è casalinga

Con la lettera circolare prot. n. 8494 del 12 maggio 2009 il Ministero del Lavoro interviene in merito alla possibilità di riconoscere al lavoratore padre i riposi per allattamento previsti dall'art.40 del D.Lgs n.151/2001 anche nel caso in cui l'altro genitore svolga lavoro casalingo.

Contrariamente ai precedenti orientamenti previsti dall'Inps, adesso il Ministero, sulla base di una consolidata giurisprudenza nel merito, conclude in senso favorevole al riconoscimento al lavoratore padre del diritto a fruire dei congedi previsti dall'art. 40, lett. c, D.Lgs. n.151/2001, anche nell'ipotesi in cui la madre svolga lavoro casalingo.

Bulgari e rumeni

Per l'assunzione è prorogato il regime transitorio

Con la circolare n.1 del 14 gennaio 2009, il Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero del lavoro hanno comunicato che il Governo italiano ha prorogato fino al 31 dicembre 2009 il regime transitorio per l'accesso al mercato del lavoro dei cittadini bulgari e rumeni.

Per l'anno 2009, come già lo era per il 2008, per detti cittadini neocomunitari non sono previsti limiti allo svolgimento di attività autonoma.

Mentre sono previsti limiti per il lavoro subordinato con l'eccezione dei seguenti settori, per i quali non è prevista nessuna formalità preassuntiva:

- agricolo;
- metalmeccanico;
- turistico;
- domestico (colf e badanti);
- dirigenziale;
- attività stagionali.

Per gli altri settori produttivi dovrà essere presentata apposita domanda di nullaocta al lavoro allo Sportello Unico per l'immigrazione.

Lavoro nero

Quando scatta la sospensione dell'attività

[segue a pag. 1]

In primo luogo, si sottolinea che la legge, al fine di garantire l'omogeneità di trattamento delle diverse realtà aziendali, conferisce all'ispettore un potere discrezionale che non lo vincola all'adozione del provvedimento di sospensione, ma gli impone di verificare, di volta in volta, la sussistenza dei requisiti di legge e delle condizioni di effettivo rischio e pericolo per l'adozione del provvedimento di sospensione.

In relazione al suddetto chiarimento ed in risposta alle numerose problematiche segnalate dagli Uffici territoriali, il Ministero del lavoro fornisce istruzioni operative al fine di uniformare l'azione del personale ispettivo.

Campo di applicazione soggettivo

Per quanto attiene al campo di applicazione soggettivo, merita un chiarimento la nozione di "micro-impresa", in quanto la direttiva del Ministro prevede un regime applicativo che tiene conto dello specifico assetto organizzativo di tale realtà.

In primo luogo va precisato che nel nostro ordinamento giuridico non esiste una definizione di "micro-impresa", presente invece in ambito comunitario laddove, ai fini dell'individuazione del concetto in esame, vengono utilizzati i parametri dell'entità del fatturato o del bilancio e numero di dipendenti.

Tali elementi, però, sono difficilmente verificabili in sede di accesso ispettivo, anche tenuto conto della natura cautelare della sospensione che impone l'adozione del provvedimento in tempo reale.

Il riferimento alla microimpresa, contenuto nella direttiva, quindi, più verosimilmente sembra presupporre una nozione "atecnica" del concetto di micro-impresa, intesa come la realtà organizzativa minima composta da un solo dipendente.

Ove ricorra tale circostanza, pertanto, si ribadisce l'opportunità di non adottare il provvedimento di sospensione, ferma restando l'adozione dei provvedimenti sanzionatori e fatta salva l'ipotesi in cui il lavoratore interessato svolga attività particolarmente rischiose (ad es., attività edili o altre attività comportanti rischi specifici).

Si specifica infine che, in quest'ultima circostanza, l'ispettore, mediante una "disposizione" provvederà comunque ad assegnare al datore di lavoro un termine breve sia per la regolarizzazione del lavoratore in nero sia per l'eventuale sottoposizione dello stesso alla sorveglianza sanitaria ove ne sussistano i presupposti di legge.

Decorrenza del provvedimento di sospensione

La direttiva del 18 settembre 2008 precisa che l'efficacia del provvedimento di sospensione decorre dalle ore 12,00 del giorno successivo a quello dell'accesso ispettivo.

Ciò significa che il personale ispettivo, pur adottando il provvedimento di sospensione in sede di prima verifica ispettiva, ne differisce gli effetti (chiusura dell'attività), salvi i casi in cui vi sia "pericolo imminente" o "grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi".

La citata previsione consente all'ispettore una più attenta valutazione della effettiva sussistenza dei presupposti di adozione dello stesso e permette di far fronte alle eventuali anomalie del sistema "Unilav", di gestione telematica delle comunicazioni di assunzione, nonché alla fisiologica assenza di documentazione nell'ambito delle attività mobili.

Si precisa che, per esigenze di natura cautelare, la regolare instaurazione del rapporto di lavoro deve essere dimostrata attraverso l'esibizione delle comunicazioni d'assunzione entro le ore 12,00 del giorno successivo all'accesso ispettivo, senza possibilità di differimento, indipendentemente dalla circostanza che tale documentazione sia o meno in possesso del datore di lavoro o dei soggetti abilitati di cui all'art. 40 del DL n. 112/2008.

Naturalmente le comunicazioni d'assunzione dovranno essere antecedenti rispetto al primo accesso ispettivo; qualora, le stesse risultino effettuate dopo l'accesso, ma comunque entro le ore 12,00 del giorno successivo, è chiaro che il provvedimento di sospensione conserva i propri effetti, esplicando anche un evidente funzione sanzionatoria.

In tal caso la revoca del provvedimento è condizionata oltre che alla piena regolarizzazione del personale dipendente, anche per i profili attinenti all'e-

ventuale sorveglianza sanitaria, al pagamento della somma di cui all'art. 14 del D.Lgs n. 81/2008 (euro 2.500).

Qualora le ore 12 del giorno successive scadano in un giorno di chiusura dell'Ufficio o in un giorno festivo, il differimento dell'efficacia è prorogato al primo giorno lavorativo utile.

Per quanto concerne, poi, la verifica della documentazione inerente alla corretta instaurazione dei rapporti di lavoro, si evidenzia che la stessa può essere effettuata anche da un funzionario della Dpl diverso da quello che ha impartito l'ordine di sospensione, il quale adotterà anche gli eventuali provvedimenti del caso.

Altra importante precisazione è che, nonostante il differimento alle ore 12 dell'efficacia del provvedimento di sospensione, non può essere consentito al lavoratore "in nero" di continuare a prestare attività lavorativa prima di essere regolarizzato e che i lavoratori impegnati in attività che richiedono la preventiva sorveglianza sanitaria devono essere necessariamente sottoposti ai previsti accertamenti medici.

Si segnala da ultimo che, qualora nel corso della verifica della documentazione, esibita in un momento successivo al primo accesso, venga riscontrata l'insussistenza dei presupposti per l'adozione del provvedimento di sospensione (ad es., attraverso l'esibizione della comunicazione d'assunzione preventiva o altra documentazione idonea ad attestare la regolarità del rapporto di lavoro), si provvederà all'adozione, in sede di autotutela, di un provvedimento di annullamento.

*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

Cantieri edili

Come deve essere il tesserino di riconoscimento

Con l'interpello n. 41 del 3 ottobre 2008, il Ministero del lavoro specifica che sul tesserino di riconoscimento dei lavoratori deve essere presente la data di nascita, in quanto importante elemento di identificazione.

L'art. 36-bis, comma 3, del DL n.223/2006 (conv. da L. n. 248/2006) dispone che: *"nell'ambito dei cantieri edili i datori di lavoro debbono munire, a decorrere dal 1° ottobre 2006, il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento"*.

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 29/2006, ha precisato che *"i dati contenuti nella tessera di riconoscimento devono consentire l'inequivoco e immediato riconoscimento del lavoratore interessato e pertanto, oltre alla fotografia, devono essere riportati in modo leggibile almeno il nome, il cognome e la data di nascita. La tessera inoltre deve indicare il nome o la ragione sociale dell'impresa datrice di lavoro"*.

Tenuto conto che, ai sensi della normativa in materia di privacy (D.Lgs n. 196/2003), i dati personali trattati devono essere pertinenti e non eccedenti rispetto alla finalità perseguita, anche se derivanti da obblighi di legge, è stato chiesto se – rispetto alle finalità generali perseguite dal citato art. 36-bis e rispetto all'esigenza che i dati riportati su detta tessera consentano l'identificazione del lavoratore – l'indicazione della data di nascita non risulti sproporzionata e possa, pertanto, essere omessa, risultando sufficiente l'indicazione degli altri elementi indicati dalla circolare n. 29/2006 (fotografia, nome e cognome del lavoratore, nome o ragione sociale del datore di lavoro).

Il lettore della norma di cui all'art. 36-bis, comma 3, DL citato, potrebbe essere indotto a darne una suggestiva interpretazione sulla scorta dei concetti di "pertinenza" e "non eccedenza" di cui all'art. 11 del codice in materia di protezione dei dati personali (ma v. anche il precedente art. 9, comma 1, della L. n. 675/1996), così come tratteggiati nel provvedimento del giorno 11 dicembre 2000 del Garante per la protezione dei dati personali e avente ad oggetto proprio i cartellini identi-

cativi dei lavoratori. In tale contesto, il provvedimento del Garante affrontava la problematica della conformità alla legislazione sulla privacy delle norme contrattuali e organizzative che impongono al personale (del settore privato o di quello pubblico), a contatto con l'utenza, di appuntare sul vestito o sulla divisa un cartellino identificativo contenente vari dati personali: tutto ciò al fine di realizzare una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori verso il pubblico, agevolando quest'ultimo nell'identificazione del personale con cui è entrato in contatto e quindi – se del caso – consentendogli di tutelarsi in modo adeguato.

In tale prospettiva – e solo nei limiti di essa – il Garante ha ritenuto che i cartellini identificativi contenenti anche i dati anagrafici del lavoratore riportassero dati non pertinenti in quanto l'informazione contenuta nei cartellini e, grazie ad essi, diffusa in modo indifferenziato non fosse rilevante in relazione alle finalità perseguite, finalità di mera trasparenza e correttezza nel contatto con il pubblico o i clienti.

Ma il Ministero del lavoro non ritiene di essere d'accordo con questa interpretazione.

La tutela del diritto alla riservatezza può, da parte del legislatore, subire una limitazione (proporzionale) a fronte del disvalore e della pericolosità sociali di talune condotte che si vogliono combattere e reprimere, proprio a salvaguardia di concorrenti e superiori valori e garanzie costituzionali.

In definitiva, la tutela del diritto alla riservatezza può essere graduata ad opera del legislatore in rapporto ad un'esigenza concreta – purché costituzionalmente protetta – posta come termine di paragone (v. il caso di legittimità costituzionale dell'art. 132 D.Lgs. n. 196/2003 in Corte Costituzionale n. 372/2006); la maggiore o minore limitazione alla tutela del diritto alla riservatezza sarà costituzionalmente fondata se posta in relazione con la maggiore o minore gravità attribuita dal legislatore ad illeciti diversi individuati secondo scelte di politica legislativa.

In questo senso, gli strumenti di cui all'art. 36-bis citato rispondono tutti in modo costituzionalmente adeguato agli intenti programmatici del legislatore e di cui al comma 1 dello stesso articolo (*"al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nei*

settori dell'edilizia, nonché al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare..."); e tutto ciò nel rispetto dei principi inderogabili sanciti dagli artt. 2, 32, 35 e 41, comma 2, Cost.

Pertanto, l'indicazione contenuta nella circolare ministeriale – che, peraltro, ha solamente esplicitato il concetto di *"generalità del lavoratore"* senza apportare alcuna indebita integrazione concettuale e terminologica del precetto legislativo – risulta essere sotto ogni profilo, formale e sostanziale, rispettosa del principio del trattamento dei soli dati personali che siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità per cui sono raccolti e trattati [v. art. 11, comma 1, lett. d), del D.Lgs n.196/2003].

Oltre a ciò, si consideri anche la necessità di leggere la norma *de quo* in correlazione con quanto sancito dal successivo comma 4: *"i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 3 mediante annotazione, su apposito registro di cantiere vidimato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori"*. Il registro di cantiere di cui all'art. 36-bis, comma 4, del DL n. 223/2006 – vidimato dalla competente Dpl e da tenersi sul luogo di lavoro – è strutturato sul modello del "vecchio" libro di matricola. Infatti sullo stesso dovranno essere trascritti gli estremi (*id est*, i dati anagrafici) del personale giornalmente impiegato in cantiere, e ciò al fine di soddisfare, se pur in altro modo, il contenuto precettivo di cui al precedente comma 3 dell'art. 36-bis.



Apprendistato professionalizzante

Il punto della situazione dopo la circolare del Ministero del Lavoro

Alla luce di quanto previsto nell'articolo 23 del decreto legge n. 112/2008, il Ministero del lavoro ritorna con una lunga circolare sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Si tratta della circolare n. 27 del 10 novembre 2008.

Durata del contratto di apprendistato

Occorre innanzi tutto ricordare che, ai sensi dell'articolo 49, comma 3, del D.Lgs n. 276/2003, come modificato dal decreto legge n. 112/2008, *“i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni”*.

È pertanto venuto meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, e ciò in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva, nazionale o regionale, che potrà ora individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del contratto in questione e, dunque, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire.

Risultano quindi in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.

Trasformazione anticipata del rapporto

Alla tematica sulla durata del contratto di apprendistato professionalizzante è collegata quella, in parte già affrontata dal Ministero del lavoro con risposta a interpello del 4 maggio 2006 (prot. n. 25/110003883), della trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato antecedentemente alla scadenza prefissata nel piano formativo individuale e alla applicabilità, in tal caso, dell'articolo 21, comma 6, della legge n.56/1987. Tale norma, com'è noto, consente al datore di lavoro che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato di conservare per un anno, a far data dalla trasformazione, lo specifico regime contri-

butivo nei confronti dei lavoratori interessati dalla stessa. Al riguardo, con la citata risposta a interpello, il Ministero ha anzitutto chiarito che *“i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*.

Come già ricordato, inoltre, a seguito della entrata in vigore del decreto legge n. 112/2008, è stato eliminato il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante e, in assenza di previsioni legali sul punto, non sembrano sussistere vincoli giuridici a una trasformazione, in qualunque tempo, del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Quanto al mantenimento, ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 56/1987, dello specifico regime contributivo dell'apprendistato, si ritiene che lo stesso trovi applicazione in quanto connesso esclusivamente alla trasformazione del rapporto. Resta tuttavia ferma la possibilità da parte del personale ispettivo del Ministero di verificare la sussistenza di eventuali condotte fraudolente, in particolare nella ipotesi in cui, alla luce di quanto stabilito nel piano formativo individuale e in considerazione della durata del rapporto di lavoro, non sia stata effettuata alcuna attività formativa sino al momento della trasformazione del rapporto.

Formazione esclusivamente aziendale

Come già anticipato, con la risposta a interpello del 7 ottobre 2008 (prot. n. 25/1/0013622), il DL n. 112/2008 ha previsto rilevanti novità rispetto ai profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante. L'articolo 49, comma 5, del D.Lgs n. 276/2003 stabilisce che *“la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale”* nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi tra i quali *“la previsione di un monte ore di formazio-*

ne formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali” e *“la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate”*.

Le difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il legislatore a introdurre in un primo tempo, con il DL n. 35/2005, convertito, con modificazioni, nella legge n. 80/2005, una disposizione transitoria. L'articolo 49, comma 5-bis, del D.Lgs n. 276/2003, prevede infatti che, *“fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Come già chiarito con risposta a interpello del 10 giugno 2008 (prot. n. 25/1/0007472), è dunque possibile, qualora manchi una legge regionale di regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta regolamentazione non risulti applicabile in quanto non contempla determinati profili formativi o figure professionali, stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro di cui all'articolo 49, comma 5-bis, del D.Lgs n. 276/2003.

La volontà del legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale e renderne effettivo il relativo contenuto formativo trova un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5-ter dell'articolo 49 del D.Lgs n. 276/2003, introdotto dall'articolo 23 del DL n. 112/2008, secondo il quale *“in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali”*.

A questo proposito, e come anticipato con la già ricordata risposta a interpello del 7 ottobre 2008, le previsioni introdotte dall'articolo 23 del DL n. 112/2008 pongono ora le premesse, senza peraltro modificare l'impianto normativo preesistente relativo alla offerta in apprendistato pubblica governata dalle Regioni, per la costruzione di un "canale parallelo" affidato integralmente alla contrattazione collettiva. Ai sensi del citato comma 5-ter dell'articolo 49 del decreto legislativo n.276/2003, infatti, in caso di formazione esclusivamente aziendale può non operare quanto previsto dal comma 5 del citato articolo 49 e ciò a condizione che i contratti collettivi abbiano disciplinato diversamente la materia.

Con riferimento al "canale parallelo" di cui al comma 5-ter, sono i contratti collettivi, di ogni livello, a stabilire cosa debba intendersi per "formazione esclusivamente aziendale" e a determinare il monte ore di formazione formale (anche inferiore a 120 ore annuali) necessario per la acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali.

La previsione del comma 5-ter è, peraltro, da considerarsi immediatamente operativa anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo. In ogni caso, la possibilità di derogare ai principi contenuti nel comma 5 dell'articolo 49 del D.Lgs n. 276/2003 ("in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5") è condizionata alla circostanza che i contratti collettivi o gli enti bilaterali abbiano determinato

o determinino, per ciascun profilo formativo, "la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

In questo caso, avendo optato per l'erogazione di formazione in ambito esclusivamente aziendale, non potrà essere indicata come esimente l'assenza di una offerta formativa pubblica in ambito regionale.

Cumulabilità dei rapporti di apprendistato

Un'ultima tematica, affrontata anch'essa in passato dal Ministero del lavoro, attiene alla possibilità di cumulare più periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro. Al riguardo si ricorda che, secondo quanto chiarito con la circolare n. 40/2004 e con la risposta a interpello dell'11 febbraio 2008 (prot. n. 25/1/0002322), la disciplina dell'apprendistato professionalizzante "va integrata con le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955, non abrogate dal citato decreto legislativo n. 276/2003, che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo". Tenuto conto di tale principio, la citata risposta a interpello precisa come sia, tra gli altri, applicabile anche l'articolo 8 della legge n. 25/1955 al nuovo regime normativo e ciò anche nei rapporti tra "vecchio" e "nuovo" apprendistato.

Diversa, seppur apparentemente connessa, è invece la questione relativa alla possibile trasformazione di un rapporto di apprendistato sorto ex legge

n.25/1955 in un rapporto di apprendistato professionalizzante rispetto alla quale il Ministero, con risposta a interpello del 1° marzo 2007 (prot. n.25/1/0002759), si è espresso negativamente, evidenziando come tale operazione comporterebbe una "indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina".

Abrogazioni

Si ricorda, infine, che il decreto legge n. 112/2008 ha previsto alcune abrogazioni dettate da una necessaria semplificazione del quadro normativo. In particolare sono stati abrogati:

- l'art. 1 del DM 7 ottobre 1999 che prevedeva, tra l'altro, una "comunicazione all'amministrazione competente dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro giorni trenta dalla data di assunzione dell'apprendista stesso";

- l'art. 21 e l'art. 24, commi 3 e 4, del "Regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato" di cui al DPR n. 1668/1956. Le norme prevedevano rispettivamente la tempistica da osservare circa le informazioni da dare alla famiglia dell'apprendista, ai sensi dell'art. 11, lett. l), della legge n. 25/1955, e la comunicazione agli "uffici di collocamento" dei nominativi degli apprendistati che avessero o meno conseguito la qualifica;

- l'art. 4 della L. n. 25/1955, che richiedeva una visita sanitaria preassuntiva dell'apprendista in quanto tale. Nei confronti di tale lavoratore, quindi, è oggi applicabile la disciplina generale sulla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs n. 81/2008.

Rinnovo contrattuale:

Agenzie immobiliari



In data 10 febbraio 2009, è stato sottoscritto un accordo per il rinnovo del contratto collettivo per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e man-

datari a titolo oneroso del 10 settembre 2001.

Sono stati previsti degli incrementi retributivi da corrispondersi alle seguenti scadenze:

- Febbraio 2009;
- Settembre 2009;
- Marzo 2010;
- Settembre 2010.

A copertura del periodo di vacanza contrattuale è stato previsto un importo a titolo di una tantum pari a euro

830,00 lordi per il 4° livello da riparametrarsi sugli altri livelli da corrispondersi in tre tranches alle seguenti scadenze:

- Febbraio 2009;
- Giugno 2009;
- Novembre 2009.

Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuto con decorrenza 1 febbraio 2009 un nuovo elemento retributivo denominato "indennità di funzione" pari a euro 250,00 lordi.

Rinnovo contrattuale:

Servizi assistenziali — Uneba

In data 23 febbraio 2009 tra UNEBA, F.P.-CGIL, F.P.-CISL, FISA-SCAT-CISL, UILTUCS-UIL, è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL 27 maggio 2004 per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA.

Sono stati previsti degli incrementi retributivi da corrispondersi alle seguenti scadenze:

- luglio 2008;
- Aprile 2009;
- Dicembre 2009;
- Febbraio 2010.

Per il periodo da luglio 2008 alla data di erogazione dell'aumento verranno erogati gli arretrati di retribuzione ai lavoratori in forza.

Le parti hanno siglato inoltre l'intesa per il recepimento della Previdenza complementare.

Studi Professionali:

E' operativo l'ente bilaterale nazionale del settore

Come previsto dall'art. 7 del CCNL 29 luglio 2008, dal 1 gennaio 2009, i datori di lavoro che applicano il CCNL 29 luglio 2008 per i dipendenti di studi professionali, sono tenuti a versare mensilmente, unitamente alle quote destinate a CA. DI. PROF., un importo complessivo pari 4,00 euro per il finan-

ziamento dell'Ente bilaterale nazionale di settore. L'importo è dovuto per 12 mensilità e l'importo complessivamente dovuto è così ripartito:

- 2 euro a carico del lavoratore;
- 2 euro a carico del datore di lavoro.

L'importo complessivamente dovuto sarà versato tramite modello F24 unitamente al versamento da effettuarsi a CA. DI. PROF.

QU.A.S.:

Nuovi importi dal 1 gennaio 2009

L'iscrizione alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale (QU.A.S.), è prevista per tutti i dipendenti con la qualifica di Quadro ai quali si applica il CCNL del

Terziario, distribuzione e dei servizi e il CCNL del Turismo.

Mentre gli importi per il settore del Turismo sono rimasti invariati rispetto al 2008, da gennaio 2009 per i settori terziario, commercio e servizi è stato

previsto l'incremento di euro 38,00 del contributo a carico del datore di lavoro (che passa a 340,00 euro annuali) e di euro 8,00 a carico del lavoratore (che passa a euro 50,00 annuali).

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

