



Assunzioni Agevolate

La Legge finanziaria 2010 ha introdotto nuovi benefici



La legge finanziaria 2010 ha introdotto due nuovi benefici per i datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati, in particolare:

- per l'assunzione di disoccupati con almeno 50 anni di età e/o con 35 anni di anzianità contributiva;

- disoccupati ordinari e speciali del settore edile.

Inoltre è stata prevista la proroga per l'anno 2010 dei trattamenti di CIGS e mobilità ai

dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo, con più di 50 dipendenti e delle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti.

E' stata prorogata al 31 dicembre 2010 la disposizione che permette di iscrivere nelle liste di mobilità i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende con un numero di dipendenti inferiore a 15.

Incentivi per l'assunzione dei "lavoratori in deroga"

Le istruzioni dell'Inps per accedere al beneficio

La Legge n.33 del 9 aprile 2009 ha istituito un incentivo mensile a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga. Requisito essenziale per l'ammisione al beneficio è che il datore di lavoro non abbia in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione e che non abbia effettuato riduzioni di personale nei sei mesi precedenti l'assunzione.

Adesso l'Inps, con la circolare n.5 del 13 gennaio 2010 è intervenuto al fine di dettagliare gli adempimenti operativi per l'accesso al beneficio e per la predisposizione della dichiarazione di responsabilità che deve essere trasmessa in via telematica all'Istituto.

Prorogata per l'anno 2010 la "detassazione" dei premi

La Legge finanziaria 2010 ha prorogato al 31 dicembre di quest'anno l'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% sui premi e somme con analoga natura, per importi fino ad un massimo di 6.000,00 euro, qualora il reddito da lavoro dipendente per l'anno 2009 sia stato pari o inferiore a 35.000,00 euro.

Si ricorda che dal 1 gennaio 2010 sono soggetti a tassazione agevolata, oltre ai premi, le seguenti voci retributive

- indennità per lavoro notturno e domenicale;
- ferie e permessi monetizzati;
- premi presenza;
- E.E.T. nell'edilizia;
- indennità o maggiorazioni di turno.

Scendono gli interessi legali al 1% dal 1 gennaio 2010

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.291 del 15 dicembre 2009 il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 4 dicembre 2009 che riduce, con decorrenza 1 gennaio 2010, la misura degli interessi legali dal 3% al 1%.

Tale variazione influisce sulla determinazione degli interessi dovuti dal contribuente al fine di regolarizzare, mediante l'istituto del ravvedimento operoso, le omissioni e le irregolarità commesse in sede di versamento dei tributi.

Sommario :

- **Pagina 2**
 - Compensazione iva
 - Risultati contabili 730/4
 - Sgravio secondo livello
- **Pagina 3**
 - ComUnica
- **Pagina 4**
 - Fondo est
 - Conciliazione monocratica
 - Visite mediche per i minori
 - Al via l'UniEmens
- **Pagina 5**
 - Minimali inps per il 2010
- **Pagina 6**
 - Certificati medici on -line
 - Iscrizione soci alla GS
- **Pagina 7**
 - Cassazione: "no" alla doppia contribuzione
 - Part-time nell'edilizia
- **Pagina 8**
 - Attività in appalto
 - Sospensione dell'attività
- **Pagina 9**
 - Disoccupazione ai co.co.co
 - Prorogate CIGS e mobilità
 - Proroga regime transitorio per Bulgari e Rumeni
 - Ammortizzatori in deroga: proroga per tutto il 2010
- **Pagina 10**
 - Natura dell'apprendistato
 - Apprendistato e maternità
 - Limiti numerici per assunzione apprendisti
- **Pagina 11**
 - Confai: formazione aziendale per gli apprendisti
 - Malattia e reperibilità
 - Lavoro occasionale
- **Pagine 12 e 13**
 - Rinnovi contrattuali:
 - Edilizia industria
 - Artigianato
 - Lavanderie industriali
 - Panificazione
 - Dirigenti az. Industriali
 - Turismo confcommercio

Compensazione del credito IVA:

L'Agenzia delle Entrate detta le istruzioni

A decorrere dal 2010, secondo quanto disposto dall'art.10 del DL 78/2009, Legge 102/2009, e come meglio dettagliato dalla circolare n.1/E del 15/01/2010 dell'Agenzia delle Entrate, per le compensazioni orizzontali dei crediti IVA occorre tenere presenti le seguenti condizioni:

- La compensazione relativa al credito annuale o a periodi inferiori all'anno dell'IVA, per importi superiori a euro 10.000,00 annui, può essere effettuata a partire dal giorno sedici mese successivo a quello della presentazione della dichiarazione o dell'istanza da cui emerge il

credito;

- Qualora il credito annuale da utilizzare in compensazione superi l'importo di euro 1-5.000,00 è obbligatorio richiedere l'apposizione del visto di conformità relativamente alla dichiarazione dalla quale emerge il credito. In alternativa la dichiarazione deve essere sottoscritta da parte dei soggetti di cui all'art. 3, comma 3 lett a), del DPR 322/1998, vale a dire soggetti iscritti negli albi dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali e dei consulenti del lavoro

(obbligo riferito alla dichiarazione dalla quale emerge il credito). In alternativa (contribuenti per i quali è esercitato il controllo contabile) la dichiarazione può essere sottoscritta, oltre che dal legale rappresentante, anche dai soggetti di cui all'art.1, comma 5 del DPR 322/1998 (soggetti che sottoscrivono la relazione di revisione).

Risultati contabili dei modelli 730:

L'Agenzia delle Entrate li mette on-line

Con il provvedimento n.11728 del 3 febbraio 2010 il Direttore dell'Agenzia delle entrate ha introdotto importanti novità nel processo di invio telematico dei dati relativi al risultato contabile della dichiarazione dei redditi mod. 730.

In particolare, la procedura di invio telematico del mod. 730/4 all'Agenzia delle Entrate è stata estesa a tutto il territorio nazionale (dopo una fase di sperimentazione legata ad alcune province) e a tutti gli intermediari abilitati (consulenti del lavoro, dottori commercialisti, esperti contabili).

Con il medesimo Provvedimento è stato approvato l'apposito modello di comu-

nicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4, che i sostituti d'imposta sono tenuti a trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate entro il 31 marzo 2010.

Lo Studio ha già provveduto a trasmettere all'Agenzia delle Entrate i dati dei propri clienti e potrà quindi accedere ai risultati contabili dei modelli 730 dei lavoratori dipendenti sul sito dell'Agenzia delle Entrate nell'apposita sezione riservata agli intermediari abilitati.

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

Sgravio contributivo sulle erogazioni di secondo livello per il 2009

E' stato pubblicato il Decreto Attuativo del 17 dicembre 2009

Il Ministero del Lavoro, di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha sbloccato la copertura finanziaria per l'applicazione dello sgravio contributivo sulle retribuzioni variabili regolamentate dal contratto collettivo di secondo livello, corrisposte nell'anno 2009.

Lo sgravio consiste nella riduzione di 25 punti percentuali della contribuzione a carico del datore di lavoro e nello sgravio totale a carico del lavoratore.

Con il predetto decreto il Ministero ha previsto la seguente procedura:

- per l'anno 2009 lo sgravio con-

tributivo può essere applicato sulla quota costituita dalle citate erogazioni variabili nella misura del 2,25 % della retribuzione contrattuale percepita dai singoli lavoratori interessati (si ricorda che per l'anno 2008 il tetto era fissato nel 3,00%);

- La concessione dello sgravio è subordinato al possesso del requisito del DURC;
- Le aziende interessate devono inoltrare apposita domanda all'INPS entro il termine da quest'ultimo fissato con apposita

circolare di cui si è a tutt'ora in attesa di emanazione;

- L'ammissione allo sgravio avverrà a decorrere dal 60° giorno successivo a quello fissato dall'INPS quale termine unico per la trasmissione delle domande (che avverrà esclusivamente in via telematica).
- Nel caso in cui la copertura finanziaria non risulti sufficiente, l'INPS, ferma restando l'ammissione di tutte le domande, provvederà alla riduzione proporzionale del beneficio.

ComUnica

Dal 1 aprile 2010 finisce il regime transitorio

L'articolo 9 del decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2007, n. 40, dispone che per l'avvio dell'attività d'impresa, gli "interessati" presentino all'ufficio del Registro delle Imprese, esclusivamente per via telematica o su supporto informatico, una comunicazione unica per assolvere tutti gli adempimenti amministrativi, ai fini fiscali, assistenziali, previdenziali e per il Registro delle Imprese.

Tale procedura si applica anche in caso di modifiche o cessazione dell'attività d'impresa.

La Comunicazione Unica è entrata in vigore il 19 febbraio 2008 ed è stata considerata "a regime", per tutti i tipi di imprese (comprese quelle individuali) a partire dal 20 agosto 2008.

Al riguardo l'INPS, con i messaggi n. 4226 del 19.2.2008 e n. 14915 del 1.7.2008 e la circolare n.41 del 2-6.3.2010, ha fornito le istruzioni in merito all'avvio dell'attività di sperimentazione.

In data 6 maggio 2009 è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, in attuazione delle disposizioni contenute nel predetto articolo 9, con il quale sono state stabilite le regole tecniche per le modalità di presentazione della Comunicazione Unica e per l'immediato trasferimento dei dati tra le Amministrazioni interessate.

Nello stesso decreto sono state precisate, tra l'altro, anche le amministrazioni destinatarie della Comunicazione Unica, che di seguito si riepilogano:

- a) gli uffici del registro imprese delle camere di commercio industria, artigianato e agricoltura;
- b) l'Agenzia delle entrate;
- c) l'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS);
- d) l'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);

e) le commissioni provinciali per l'artigianato, ovvero gli uffici preposti alla tenuta dell'albo delle imprese artigiane;

f) il Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Successivamente, l'articolo 23, comma 13, del decreto legge 1 luglio 2009, n.78, convertito, con modificazioni, nella legge 3 agosto 2009, n. 102 (cosiddetto "Decreto Anticrisi"), nel modificare il più volte citato articolo 9 ha previsto, al comma 8, che la disciplina della Comunicazione Unica "trova applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2009"

Pertanto da tale data sono divenuti pienamente operativi i servizi di iscrizione delle imprese che operano con il sistema DM, delle imprese agricole con dipendenti e dei titolari e soci delle imprese del settore "Terziario".

Il nuovo testo dell'articolo 9, prevede, al comma 9, "la facoltà degli interessati, per i primi sei mesi di applicazione della nuova disciplina, di presentare alle Amministrazioni competenti le comunicazioni (...) secondo la normativa previgente". A decorrere dal 1° aprile 2010, pertanto, la Comunicazione Unica resta l'unica modalità per l'effettuazione delle suddette comunicazioni.

Adempimenti assolti tramite ComUnica.

Ai sensi dell'articolo 5 del citato DPCM 6 maggio 2009, gli adempimenti che possono essere espletati tramite "Comunicazione unica" sono i seguenti:

- a) dichiarazione di inizio attività, variazione dati o cessazione attività ai fini IVA, ai sensi dell'art. 35 del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972;
- b) domanda d'iscrizione di nuove imprese, modifica, cessazione nel registro

imprese e nel R.E.A., con esclusione dell'adempimento del deposito del bilancio;

c) domanda d'iscrizione, variazione, cessazione dell'impresa ai fini INAIL;

d) domanda d'iscrizione, variazione, cessazione al registro imprese con effetto per l'INPS relativamente alle imprese artigiane ed esercenti attività commerciali, ai sensi dell'art. 44, comma 8, del decreto-legge n. 269/2003;

e) domanda di iscrizione e cessazione di impresa con dipendenti ai fini INPS;

f) variazione dei dati d'impresa con dipendenti ai fini INPS in relazione a:

- 1) attività esercitata;
- 2) cessazione attività;
- 3) modifica denominazione impresa individuale;
- 4) modifica ragione sociale;
- 5) riattivazione attività;
- 6) sospensione attività;
- 7) modifica della sede legale;
- 8) modifica della sede operativa;

g) domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa agricola ai fini INPS;

h) domanda di iscrizione, variazione e cessazione di impresa artigiana nell'albo delle imprese artigiane.

La modalità cartacea sarà ancora usata per la comunicazione di tutte le altre informazioni non avente rilevanza ai fini degli adempimenti cui le stesse imprese sono tenute ad assolvere presso il Registro Imprese, ma solo ai fini INPS, quali la variazione dati anagrafici componenti nucleo, Variazione dati contributivi componenti nucleo, Variazione data inizio o fine imposizione contributiva, Variazione dati culturali, e altri dati.



Fondo Est nel settore commercio

I chiarimenti sull'obbligatorietà dell'iscrizione

Il Fondo Est, con propria Circolare n.1/2010 rende nota la definitiva stesura dell'articolo 95 del CCNL 18 luglio 2008, per i dipendenti del settore Terziario e servizi, stipulato dall'Associazione datoriale Conforcommercio.

Nella circolare in esame l'EST evidenzia come le modifiche apportate all'articolo 95 mirano a ricomprendere nella parte economico/normativa gli obblighi

datoriali d'iscrizione allo stesso Fondo di assistenza sanitaria.

Maggiori informazioni sulla contribuzione e sulle prestazioni erogate ai lavoratori iscritti possono essere recuperate sul sito del fondo stesso all'indirizzo www.fondoest.it



Conciliazione monocratica

Si può fare anche se il lavoratore dissente

Con la circolare n.36/2009, il Ministero del Lavoro ha offerto indicazioni operative relative al ricorso e agli effetti della conciliazione monocratica, quale istituto deflativo del contenzioso tra datore di lavoro e lavoratore, nonché alternativo all'azione di controllo degli ispettori del lavoro.

Il Ministero, in particolare, precisa che "resta fermo che l'eventuale dissenso

preventivo comunicato dal lavoratore, in qualunque sede e con qualsiasi modalità esso venga manifestato (Ufficio dell'ispettore di turno, richiesta d'intervento inoltrata alla Direzione provinciale del lavoro, anche per tramite delle organizzazioni sindacali) non rappresenta comunque un elemento preclusivo al tentativo di conciliazione monocratica".



Visite mediche preassuntive e preventive dei minori

Il Ministero mette chiarezza

Con la Nota n.1401 del 22 gennaio 2010, il Ministero del Lavoro è intervenuto per esprimere un ulteriore parere con riferimento alla competenza per il rilascio delle certificazioni sanitarie originariamente attribuita agli organi del Servizio sanitario nazionale.

In particolare, il Ministero riconosce che la visita medica del minore è demandata ad un medico che risulti giuridicamente incaricato nell'ambito della organizzazione sanitaria pubblica e per tale deve intendersi sia il professionista che sia in

rapporto di dipendenza con il Servizio Sanitario Nazionale - quale è il medico della struttura ospedaliera pubblica ovvero della azienda sanitaria locale - sia il professionista che operi in convenzione con il Servizio Sanitario, qual è ad esempio il medico di medicina generale.

Nel caso di azienda in cui sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria il medico competente è tenuto ad effettuare la visita medica preventiva in fase preassuntiva.

La conclusione del ministero è che il

medico competente può rilasciare la certificazione di idoneità allo svolgimento anche di determinate attività, in alternativa al medico del Servizio Sanitario Nazionale, ancorché operante in regime di convenzione.

La documentazione rilasciata dal medico competente è quindi valida ai fini degli obblighi previsti dalla normativa vigente.

Previdenziale:

Da aprile 2010 entra a regime il flusso UniEmens

A decorrere dal mese di aprile 2010, i datori di lavoro sono obbligati a trasmettere all'INPS i dati retributivi e contributivi con il flusso UniEmens.

Infatti con le denunce del mese di marzo 2010 termina la fase transitoria che permetteva di utilizzare anche le vecchie

modalità di predisposizione dei file telematici.

Si tratta di una sostanziale "rivoluzione" nel sistema previdenziale in quanto per la prima volta vengono aggregati in un unico flusso telematico i dati aziendali, che venivano precedentemente trasmessi

tramite il modello DM/10, con i dati relativi ai lavoratori dipendenti e collaboratori.

Lo Studio provvede da già dal mese di gennaio 2010 alla trasmissione con le nuove modalità telematiche di tutti i dati retributivi e contributi dei propri clienti.

Minimali di retribuzione e aliquote

L'Inps aggiorna gli importi e le tabelle

Con la circolare n.16 del 2 febbraio 2010 l'INPS interviene, come ogni anno, per adeguare i minimali di contribuzione e le retribuzioni convenzionali in genere in base alla rivalutazione inflazionistica.

Come noto, infatti, per la generalità dei lavoratori la contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su importi inferiori a quelli stabiliti dalla legge. In particolare la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzioni minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

Minimale di retribuzione per la generalità dei lavoratori

Il minimale di retribuzione giornaliera viene quindi fissato in euro 43,79 (pari a euro 1.138,54 mensili).

Lavoratori di società ed organismi cooperativi di cui al DPR n.602/70

Come è noto, a decorrere dal 1 gennaio 2007 la retribuzione imponibile, ai fini del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, per i lavoratori in oggetto deve essere determinata secondo le norme previste per la generalità dei lavoratori (vedi punto precedente).

Cooperative sociali

Ai sensi di quanto previsto dall'art.1, comma 787, della L. n.296/2006, si è concluso al 31.12.2009 il percorso triennale (2007-2009) di graduale aumento della retribuzione giornaliera imponibile ai fini contributivi per i lavoratori soci delle cooperative sociali e di altre cooperative per le quali sono stati adottati i decreti ministeriali ai sensi dell'art.35 del DPR n.3797 (T.U. sugli assegni familiari).

Pertanto a partire dall'1.1.2010 anche per i lavoratori soci delle cooperative sociali e di quelle per le quali sono stati emanati decreti ministeriali ex art. 35 DPR n.797 (TUAF) trovano applicazione, per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, le norme previste per la generalità dei lavoratori. Per l'anno 2010 il minimale di retribuzione giornaliera è pari a euro 43,79.

A decorrere dal 1.01.2010 con la completa equiparazione delle modalità di

determinazione dell'imponibile contributivo dei predetti lavoratori a quelli di impresa cessa di operare il criterio convenzionale di determinazione del periodo di occupazione. Pertanto, come per la generalità dei lavoratori, anche per i lavoratori soci delle cooperative in esame la retribuzione imponibile ai fini contributivi deve essere rapportata al numero di giornate di effettiva occupazione.

Rapporti di lavoro a tempo parziale

La norma stabilisce un apposito minimale di retribuzione oraria applicabile ai fini contributivi per i rapporti di lavoro a tempo parziale a decorrere dal 1.01.1989. In linea generale, nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$$(\text{€ } 43,79) \times (6) / (40) = \text{€ } 6,57$$

Quota di retribuzione soggetta all'aliquota aggiuntiva di un punto percentuale

A decorrere dal 1.01.1993, è dovuta un'aliquota aggiuntiva a carico del lavoratore nella misura di un punto percentuale sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile in favore di tutti i regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico del lavoratore inferiori al 10%.

La prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata per l'anno 2010 in euro 42.364,00. Pertanto l'aliquota aggiuntiva del 1% deve essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente tale limite annuo.

Massimale annuo della base contributiva e pensionabile

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art.2, comma 18, della legge 8.8.1995 n.335, per i nuovi iscritti dal 1 gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo è pari, per l'anno 2010, a euro 92.147,00.

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori figurativi

Il limite di retribuzione per l'accredito

dei contributi obbligatori e figurativo è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1 gennaio dell'anno di riferimento. Per l'anno 2010 detto importo risulta pari a euro 184,39 settimanali (9.588,28 annuali).

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente

Gli importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente per l'anno 2010 (già fissati dal Dlgs 314/97) risultano essere:

anno 2010	Lire	Euro
Valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive della mensa	10.240	5,29
Fringe benefit (tetto)	500.000	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	90.000	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	60.000	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	30.000	15,49
Indennità di trasferta intera estero	150.000	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	100.000	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	50.000	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	3.000.000	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	9.000.000	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	4.000.000	2.065,83

Aliquote contributive per la contribuzione alla Gestione Separata

Con la circolare n.13 del 2 febbraio 2010, l'INPS ha fissato le aliquote dovute per la contribuzione alla Gestione Separata per l'anno 2010 in:

- 26,72% per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- 17,00% per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Certificati di malattia

Invio telematico all'INPS da parte del medico

E' stato pubblicato il decreto del Ministero della Salute del 26/02/2010 che stabilisce le nuove modalità di trasmissione dei certificati medici.

Il medico, dopo la verifica con il lavoratore e il completamento delle informazioni relative al certificato con i dati di prognosi, diagnosi ed eventuali integrazioni dei dati del lavoratore (indirizzo di reperibilità), trasmette al SAC (Sistema di Accoglienza Centrale) le informazioni della certificazione di malattia.

Dopo la ricezione, tramite SAC, dell'accettazione dell'invio e l'assegnazione da parte dell'INPS del numero di protocollo univoco, procede alla stampa della copia cartacea del certificato di malattia telematico e dell'attestato di malattia da consegnare al lavoratore.

Il lavoratore dovrà quindi far pervenire al datore di lavoro copia dell'attestato di malattia che sarà stampato senza la prognosi per ovvi motivi di riservatezza.

L'INPS mette immediatamente a disposizione del datore di lavoro l'attestazio-

ne di malattia rilasciata dal medico curante relativa al certificato ricevuto attraverso:

- l'accesso diretto al sistema tramite apposite credenziali;
- L'invio alla casella di PEC (Posta Elettronica Certificata) indicata dal datore di lavoro.

Solo qualora l'azienda decidesse di richiedere all'INPS l'invio telematico del documento, il dipendente verrebbe esonerato dall'obbligo di consegnare direttamente (o tramite raccomandata con avviso di ricevimento) al datore di lavoro l'attestato di malattia.

Qualora sia necessario anticipare il termine del periodo di prognosi precedentemente definito, il medico può rettificare un certificato di malattia già inoltrato, ma l'operazione deve avvenire entro il termine del periodo di prognosi indicato sul certificato medico.

Entro il giorno successivo alla data di rilascio il medico può inoltrare all'INPS

la richiesta di annullamento della certificazione già emessa.

FASE TRANSITORIA:

E' previsto un periodo transitorio fino al 19 giugno 2010 durante il quale il medico può continuare a rilasciare la consueta certificazione medicata cartacea.

Iscrizione soci alla gestione commercianti

Il parere del Ministero

Il Ministero del Lavoro, in risposta all'interpello n.78/2009 avanzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, interviene in merito all'iscrizione dei soci alla gestione assicurativa degli esercenti attività commerciali, nello specifico caso delle società in nome collettivo.

Il Ministero, acquisito il parere dell'INPS e della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, chiarisce che i soggetti che esercitano "attività di natura commerciale" devono possedere per l'iscrizione i seguenti requisiti:

- titolarità o gestione in proprio di imprese che a prescindere dal numero dei dipendenti, siano organizzate e/o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti la famiglia.
- Piena responsabilità dell'impresa ed assunzione di tutti gli oneri e i rischi relativi alla sua gestione;
- Partecipazione personale al lavoro aziendale con carattere di

abitudine e prevalenza;

- Possesso di licenze ed autorizzazioni ed iscrizione in albi, registri e ruoli.

L'estensione dell'obbligo assicurativo riguarda anche i familiari coadiutori: a decorrere dal 1 gennaio 1997, a norma del comma 206 dell'art.1 della nuova legge, devono essere assicurati tutti i parenti e gli affini entro il terzo grado che prestano la propria opera con carattere di abitudine e prevalenza nell'impresa commerciale, sempreché per tale attività non siano soggetti all'assicurazione generale obbligatoria come lavoratori dipendenti.

Il Ministero precisa che, con riferimento alle società di persone, risultano iscrivibili alla "gestione commercianti":

- i soci di società in nome collettivo e i loro familiari coadiutori;
- I soci di società di fatto;
- Gli accomandatari di SAS;
- Gli accomandanti di SAS che

siano familiari coadiutori degli accomandatari.

Un ulteriore spunto di analisi lo offrono quei soggetti che esercitano contemporaneamente varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalità, la vecchiaia e i superstiti.

In questo caso il Ministero ritiene applicabile il criterio unificante della prevalenza, che prevede l'iscrizione all'assicurazione previdenziale relativa all'attività alla quale il soggetto dedica personalmente la propria opera professionale in misura prevalente.

La conclusione del Ministero è quindi che "alla luce delle riposizioni sopra esaminate, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che per i soci di società in nome collettivo la partecipazione al lavoro aziendale con il carattere dell'abitudine e della prevalenza costituisca condizione necessaria ai fini dell'iscrizione alla gestione assicurativa commercianti".

Socio amministratore di società commerciale

La cassazione dice “no” alla doppia contribuzione

Con sentenza n.3240 del 2010, le Sezioni Unite della Cassazione hanno affermato che non può essere pretesa da parte dell'INPS la doppia iscrizione (IVS commercianti e Gestione Separata) per soci di Società Commerciale (nella forma di Srl) che oltre a svolgere personalmente la propria attività in azienda con carattere di abitualità, siano anche amministratori della medesima società, percependo apposito compenso.

La Suprema Corte ha disatteso l'interpretazione fornita dall'INPS che sosteneva la possibilità di iscrizione del socio di società commerciale, alla gestione commercianti quale coadiutore dell'azienda commerciale e, contestualmente, l'iscrizione alla Gestione Separata per i compensi percepiti come amministratore della Società, evidenziando che il crite-

rio dettato dal comma 208 della Legge n.662/1996, sull'attività prevalente, opera in tutti i casi in cui i soggetti che devono essere iscritti alla Gestione Commercianti esercitano contemporaneamente varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, qual anche l'iscrizione alla Gestione Separata come amministratori.

Adesso si attende un intervento dell'Inps al fine di chiarire la propria posizione e gli eventuali adempimenti operativi in seguito a questa importante sentenza.

Contratti part-time nell'edilizia

L'Inps vuole la contribuzione virtuale

L'INPS, con la circolare n.6 del 13 gennaio 2010, chiarisce gli aspetti contributivi in merito ai contratti di lavoro a tempo parziale stipulati in eccedenza rispetto ai limiti stabiliti dal CCNL Edilizia, affermando che, in tali casi, la contribuzione dovrà essere calcolata sulla base di un “minimale virtuale” di 40 ore. Inoltre, tale circostanza, trattandosi di violazione delle regole contrattuali, fa venir meno i benefici contributivi.

Le parti firmatarie del CCNL Edilizia ritengono infatti che l'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso al lavoro con contratto a part-time, degli operai di produzione quale prestazione eccezionale ed hanno quindi previsto che

“ Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale,

laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa”

L'accordo prevede l'esenzione dai predetti limiti quantitativi, dei contratti a tempo parziale stipulati con:

- personale impiegatizio;
- Personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti;
- Personale operaio di 4[^] livello;
- Personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici;
- Personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico;
- Personale che abbia richiesto la trasformazione del rapporto da full-time a part-time per motivi, gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- Personale che abbia richiesto la trasformazione del rapporto da full-time a part-time per l'assistenza del coniuge o dei parenti di 1[^] grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano

assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Gli Ispettori dell'INPS, in sede di accertamento, sono pertanto invitati a verificare la presenza presso l'impresa di operai con contratto a tempo parziale, ed il rispetto della previsione contrattuale in merito a tale istituto.

Nel caso in cui i contratti part-time siano stipulati in violazione delle disposizioni contrattuali gli ispettori procedono al recupero dei benefici contributivi eventualmente fruiti, limitatamente ai lavoratori che superano i limiti previsti, con effetto dal periodo di paga successivo alla data del superamento.



Affidamento attività in subappalto

Il Ministero chiarisce quando l'appalto è genuino



Il Ministero del Lavoro risponde all'interpello n. 77 del 22 ottobre 2009 proposto da Confindustria in merito all'impiego di manodopera negli appalti di opere e di servizi, disciplinato dal Dlgs n.276/2003 (art. 29, comma 1) ed in particolare gli elementi da considerare per l'accertamento della genuinità del singolo appalto.

La problematica nasce soprattutto con riferimento alle imprese che svolgono attività di particolare complessità e specializzazione, fortemente orientate alla qualità e alla innovazione tecnologica. In tale contesto infatti i soggetti appalta-

tori possono, per motivi oggettivi, non disporre immediatamente delle dotazioni necessarie per l'esecuzione dei lavori (ad es., nel caso di imprese extracomunitarie che vedrebbero allungare i tempi necessari per l'esecuzione dell'incarico a fronte dell'espletamento delle procedure necessarie per l'ingresso in Italia delle proprie dotazioni).

Ai fini della sussistenza di un appalto genuino occorre che l'organizzazione dei macchinari e delle attrezzature, unitamente agli altri elementi indispensabili per l'esecuzione dell'opera o del servizio, sia effettuata dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice in autonomia e con gestione a proprio rischio.

Il fenomeno dell'interposizione illecita di manodopera sussiste, infatti, tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una mera prestazione lavorativa, rimanendo eventualmente in capo all'appaltatore/datore di lavoro meri compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, oneri contributivi ecc.), ma senza che da parte sua vi sia effettivo esercizio dei

poteri direttivi nei confronti dei lavoratori e una reale organizzazione della intera prestazione o del servizio, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo.

Da quanto sopra argomentato deriva che il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente ovvero dell'appaltatore da parte dei dipendenti del subappaltatore non costituisce di per sé elemento decisivo per la qualificazione del rapporto in termini di appalto non genuino, attesa la necessità di verificare tutte le circostanze concrete dell'appalto e segnatamente la natura e le caratteristiche dell'opera o del servizio dedotti nel contratto di modo che, nel caso concreto, potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso.

Sospensione dell'Impresa

Il Ministero spiega come regolarizzarsi

A seguito della recente modifica della disposizione che riconosce il potere agli ispettori di sospendere l'attività dell'azienda, in particolare, in caso di riscontrato lavoro sommerso, il Ministero del Lavoro, con la circolare n.33 del 10 novembre 2009, ha provveduto a specificare le corrette modalità attraverso cui il datore di lavoro può fare luogo alla regolarizzazione della posizione dei lavoratori e al superamento dei relativi illeciti, al fine della revoca tempestiva del provvedimento di sospensione.

Il potere di sospendere una attività imprenditoriale è anzitutto previsto qualora il personale ispettivo del Ministero riscontri la presenza sul luogo di lavoro di lavoratori "in nero" nonché "in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro".

Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato.

È condizione per la revoca del provvedimento da parte del Ministero del Lavoro:

a) la regolarizzazione dei lavoratori non

risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una somma pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Oltre al pagamento delle citate somme è altresì necessaria, ai fini della revoca, la regolarizzazione delle violazioni accertate.

In particolare per quanto riguarda la regolarizzazione delle posizioni lavorative "in nero" occorre precisare che non potranno ammettersi le tipologie contrattuali che richiedono la forma scritta "ad substantiam", né il lavoro intermittente.

In tal senso, con specifico riferimento al settore dell'edilizia, si coglie l'occasione per ricordare che, configurandosi nella

quasi totalità dei casi la violazione di obblighi puniti penalmente (almeno in riferimento all'omessa sorveglianza sanitaria ed alla mancata formazione ed informazione), il personale ispettivo dovrà adottare il provvedimento di prescrizione obbligatoria relativo a tali ipotesi contravvenzionali e verificare, conseguentemente, l'ottemperanza alla prescrizione impartita.



Collaboratori coordinati e continuativi a progetto

I requisiti per l'accesso alla disoccupazione

La legge finanziaria ha modificato i requisiti per l'accesso all'ammortizzatore sociale (somma una tantum al termine del contratto) da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, in particolare:

- devono operare in regime di monocommittenza;
- Nell'anno precedente devono aver conseguito un reddito un reddito lordo non superiore a 20.000,00 euro e non inferiore a 5.000,00 euro;
- Devono aver versato alla Gestione Separata dell'Inps nell'anno di riferimento un numero di mensilità non inferiore a uno e nell'anno precedente almeno tre mensilità;
- Devono risultare senza contratto di lavoro da almeno due mesi;
- La domanda deve essere presentata da parte del lavoratore all'Inps entro 30 giorni dalla scadenza del termine di cui al precedente punto.

Cassa integrazione straordinaria e mobilità

Proroga per tutto il 2010 per aziende commerciali con più di 50 dipendenti

Con decreto del Ministero del lavoro n.50948 del 24 marzo 2010 è stato prorogato fino al 31 dicembre 2010 il trattamento di cassa integrazione straordinaria e di mobilità per le imprese commerciali con più di 50 dipendenti, per le aziende operanti nel settore delle agenzie di viaggio e turismo con più di 50 addetti e per le imprese di vigilanza privata con più di 15 unità.

Con successivo messaggio n.9060 del 1

aprile 2010 l'inps è intervenuto precisando che:

- l'indennità spetta soltanto ai lavoratori licenziati entro il 31 dicembre 2010 e dovrà essere corrisposta entro e non oltre il 31 dicembre 2010;
- All'atto del pagamento dell'indennità di mobilità a favore dei lavoratori licenziati che hanno già usufruito del trattamento ordinario di disoccupazione, dal trattamento di mobilità dovrà essere recuperata la quota dell'indennità di disoccupazione;
- Ai lavoratori interessati spetta eventualmente l'assegno per il nucleo familiare e l'accredito della contribuzione figurativa.

Rumeni e Bulgari

Prorogato il regime transitorio

Con la circolare n. 7881 del 3-12/2009, il Ministero dell'Interno ha comunicato la proroga fino al 31 dicembre 2010 del regime transitorio per l'accesso al mercato del lavoro dei cittadini bulgari e rumeni.

E' prevista la richiesta di nulla osta preventivo al lavoro per l'accesso al lavoro subordinato con l'eccezione dei seguenti settori, per i quali non è prevista nessuna formalità preassuntiva:

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



Ammortizzatori sociali in deroga:

Prorogati per tutto il 2010

L'art.1, comma 138, Legge 191 del 23 dicembre 2009 (Finanziaria 2010) ha prorogato per tutto il 2010 gli ammortizzatori sociali in deroga.

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

Natura del rapporto di apprendistato

Il Ministero interviene su interpello del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro



Rispondendo all'Interpello n.79 avanzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, il Ministero del lavoro ha precisato che il contratto di apprendistato, essendo escluso dalla normativa in materia di contratto a termine, rappresenta un ordinario rapporto di lavoro che prevede un periodo di formazione al termine del quale, con preavviso, lo stesso può essere risolto ovvero proseguire a tempo indeterminato.

Viene precisato inoltre che il datore di lavoro può recedere dal contratto anche anteriormente alla scadenza del termine fissato senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso *ante tempus* previsti per il contratto a tempo determinato se ricorrono la giusta causa o il giustificato motivo oggettivo.

Apprendistato e maternità

L'Inps interviene sullo "slittamento" dell'agevolazione

Con il messaggio n.6827 del 9 marzo 2010 l'Inps interviene in merito ai periodi di astensione obbligatoria e facoltativa durante il periodo di apprendistato. Come noto, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro (rispettivamente congedo di maternità e parentale, ai sensi del T.U. di cui al D.lgs n. 151/2001) non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato. Tale tipologia contrattuale, infatti, anche dopo le più recenti innovazioni legislative, ha mantenuto la caratteristica di contratto a causa mista, nel quale l'attività formativa è un elemento essenziale; meglio, come affermato dal Ministero del lavoro, con il decreto legislativo n. 276/2003, l'apprendistato è diventato l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazio-

ne e lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Conseguentemente, la formazione stessa - contenuta nell'obbligazione negoziale e finalizzata a far conseguire la qualifica al lavoratore - potrebbe non risultare completa laddove il rapporto di apprendistato avesse una durata effettiva più breve di quanto previsto *ab origine*.

Si osserva, peraltro, che la neutralizzazione dei periodi di astensione per maternità è contenuta anche nella disciplina relativa ai contratti di inserimento, in cui - secondo gli orientamenti ministeriali - la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante della relativa tipologia contrattuale.

Da quanto sopra illustrato consegue che il termine finale del rapporto di apprendistato subisce, nei casi indicati in oggetto, uno slittamento, di durata pari a quella della sospensione in questione, ferma restandone la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva.

Al riguardo, si precisa che - sulle integrazioni alla retribuzione o emolumenti di altra natura, previsti a carico del datore di lavoro dalla contrattazione collettiva - possono trovare applicazione le misure contributive ridotte previste per l'apprendistato.

Apprendistato e limiti numerici per l'assunzione

Il parere del Ministero

L'Assovetro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere del Ministero del Lavoro in merito alla corretta interpretazione dell'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 secondo il quale "il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso". L'istante chiede, in particolare, se il numero massimo di apprendisti da assumere possa essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate "da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo".

Il Ministero precisa che il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere può essere quantificato considerando anche le maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento funzionale e produttivo.

Il rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori specializzati e qualificati deve essere infatti verificato non più presso l'azienda, ma presso il datore di lavoro; così facendo viene consentito il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista.

La scelta interpretativa risulta in linea con le nuove modalità di erogazione della

formazione che - come chiarito già dalla circ. n. 40/2004 del Ministero del Lavoro - può essere impartita attraverso strumenti di e-learning, i quali consentono una attività di "accompagnamento" in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.



Apprendistato professionalizzante

Formazione aziendale nelle piccole imprese

Confapi e le Confederazioni dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto, martedì 9 febbraio 2010, l'accordo interconfederale per la formazione legata all'apprendistato professionalizzante all'interno delle aziende. L'accordo prevede, per le aziende che applicano i contratti di lavoro Confapi, lo svolgimento di attività formativa degli apprendisti all'interno dell'azienda, "riconoscendo le parti firmatarie, il ruolo

educativo del processo lavorativo e del tutor aziendale". L'azienda formatrice certifica la qualifica dell'apprendista con il via libera dell'ente bilaterale, che controlla la correttezza e la qualità del piano formativo. L'ente bilaterale collabora con l'impresa sia nell'attuazione del piano stesso che nella valutazione degli obiettivi raggiunti.

Naturalmente l'Accordo sottoscritto dalle Parti andrà recepito ed implementato nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di categoria.

Malattia e reperibilità:

Secondo la Cassazione la visita alla madre malata giustifica l'assenza

ATTENZIONE :

In caso di malattia il lavoratore deve essere reperibile presso il domicilio tutti i giorni, compreso domeniche e festivi, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.5718 del 9 marzo 2010, torna ad affrontare la tematica della derogabilità dell'obbligo di reperibilità presso l'indirizzo abituale o il domicilio occasionale del lavoratore in malattia, durante tutta la durata della malattia stessa, nelle previste fasce orarie giornaliere, per la visita di controllo richiedibile dal datore di lavoro ovvero dall'Inps ed effettuabile dall'Asl o dall'Inps medesimo.

Nel caso sottoposto alla Suprema Corte, l'assenza alla visita di controllo è da ritenersi giustificata dalla accertata necessità del lavoratore ammalato di assistere la madre ricoverata, nelle stesse ore, in un

centro specialistico di riabilitazione e priva di altro sostegno morale.



Lavoro occasionale e accessorio

La Finanziaria amplia il campo di applicazione

A seguito delle novità introdotte dalla legge finanziaria 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito (art.70, Dlgs n.276/2003, e successive modificazioni):

- A) di lavori domestici;
- B) Di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;
- C) Dell'insegnamento privato supplementare;
- D) Di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- E) Di qualsiasi altro settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi

di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

- F) Di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6 del DPR 26/10/1972 n.633;
- G) Dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c.;
- H) Della consegna porta a porta della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;

- I) Di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati;
- J) Di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie;
- K) Da prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro part-time in qualsiasi settore produttivo, in via sperimentale per il solo anno 2010;
- L) Da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, in tutti i settori produttivi nel limite massimo di 3.000 euro e in via sperimentale per il biennio 2009 e 2010.

Edilizia industria

Siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL in data 19 aprile 2010

E' stato sottoscritto, il 19 aprile 2010, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese Edili Industria da parte dell'Associazione Nazionale Costruttori Edili - ANCE e le organizzazioni sindacali dei lavoratori (FeNEAL - UIL, FILCA - C.I.S.L., FILLEA - C.G.I.L.).

A monte, si avrà un incremento economico di 118 euro, al parametro 130, suddiviso in 3 tranches:

- 39 euro dal 1° aprile 2010;

- 39 euro dal 1° gennaio 2011;
- 40 euro dal 1° gennaio 2012.

Il contratto che decorrerà dal 1° aprile 2010, avrà una durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica.



Artigianato

Accordi di rinnovo del 15 dicembre 2009

In data 15 dicembre 2009 è stato siglato l'Accordo di rinnovo tra Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI, CISL, UIL per il recepimento dell'Accordo interconfederale del 23 luglio 2009 relativo alla riforma degli assetti contrattuali per il settore artigianato.

L'incremento dei minimi retributivi dei CCNL artigiani per l'anno 2009, da calcolarsi per ciascun livello di inquadramento, su paga base, ex contingenza ed EDR è stato fissato nel 1,5%.

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi previsti da detto accordo.

Le trattative proseguiranno per il rinnovo dei CCNL di area, per il triennio

2010-2012, così come previsto dai vigenti accordi interconfederali.

I settori interessati dagli incrementi retributivi sono:

- Acconciatura, estetica, tricotaggio non curativa, tatuaggio e piercing;
- Alimentari e panificazione;
- Ceramica, terracotta, gres e decorazione piastrelle;
- Chimica, gomma, plastica e vetro;
- Comunicazione;
- Legno, arredamento e mobili;
- Marmo, escavazione e lapidei;

- Metalmeccanica ed installazione di impianti;
- Occhialeria;
- Odontotecnica;
- Orafo, argentiere ed affini;
- Lavanderie;
- Tessile, abbigliamento e calzaturiero.

Lavanderie - aziende industriali

Accordo di rinnovo del 15 dicembre 2009

In data 15 dicembre 2009 tra la delegazione imprenditoriale assistita da ASSOSISTEMA, FEMCA - CISL, FILTEA - CGIL e UILTA - UIL è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 17 dicembre 2007 per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini.

Il contratto decorre dal 1 luglio 2009 ed ha validità sia per la parte normativa

che per la parte economica fino al 30 giugno 2012.

E' stato concordato un incremento retributivo pari a complessivi 109,00 euro lordi che verrà erogato con le seguenti scadenze:

- euro 20,00 lordi, dal 1 gennaio 2010;
- Euro 20,00 lordi, dal 1 luglio 2010;

- Euro 35,00 lordi, dal 1 gennaio 2011;
- Euro 34,00 lordi, dal 1 gennaio 2012.

Le parti hanno convenuto che con la retribuzione relativa alla mensilità di gennaio 2010 sarà erogato ai dipendenti un importo a titolo di una tantum pari a euro 130,00 lordi per la copertura economica del periodo dal 1 luglio 2009 - 31 dicembre 2009.

Panificazione

Accordo di rinnovo del 1 dicembre 2009

In data 1 dicembre 2009, tra Federazione Italiana Panificatori Pasticceri ed Affini, Assopanificatori aderente a Fiesca-Confesercenti, FLAI - CGIL, FAI - CISL, UILA - UIL è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Nello specifico sono stati rinnovati il CCNL 19 luglio 2005 (Panificazione -

Federpanificatori) e il CCNL 20 luglio 2005 (Panificazione - Fiesca) scaduti il 30 giugno 2008.

Per quanto attiene il contratto della panificazione, lo stesso ha efficacia dal 1 luglio 2008 al 31 dicembre 2011 sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Per i panifici artigiani viene stabilito un incremento di euro 97,00 lordi per il livello A2 che verrà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 50,00 lordi a decorrere dal 1 dicembre 2009;
- Euro 47,00 lordi a decorrere dal 1 dicembre 2010.

Ai dipendenti di panifici industriali viene riconosciuto un aumento retributivo per il livello 3B di euro 124,00 che verrà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 64,00 lordi a decorrere dal 1 dicembre 2009;
- Euro 60,00 lordi a decorrere dal 1 dicembre 2010.

Dirigenti - aziende industriali

Accordo di rinnovo del 25 novembre 2009

In data 25 novembre 2009, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 24 novembre 2004 per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, scaduto il 31 dicembre 2008.

Il contratto avrà validità fino al 31 dicembre 2013, sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro a valere per dall'anno 2010 è stabilito in:

- 57.000,00 euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, fino a 6 anni;
- 72.000,00 euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di

servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, superiore ai 6 anni compiuti.

Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro a valere per l'anno 2012 è stabilito in:

- 61.000,00 euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, fino a 6 anni;
- 76.000,00 euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, superiore ai 6 anni compiuti.

"trattamento minimo complessivo di garanzia" da assumere come parametro a valere per dall'anno 2013 è stabilito in:

- 63.000,00 euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, fino a 6 anni;
- 80.000,00 euro con riferimento ai dirigenti con anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente, superiore ai 6 anni compiuti.

L'adeguamento del "trattamento minimo complessivo di garanzia" non ha effetto sugli importi riconosciuti a titolo di incentivazione all'esodo nell'ambito di risoluzioni consensuali definite prima del 25 novembre 2009 con riguardo a dirigenti ancora in servizio alla stessa data.

Turismo - Confcommercio

Ipotesi d'accordo del 20 febbraio 2010

In data 20 febbraio 2010 tra la FEDERBERGHI, FIPE, FAITA, FIAVET, FEDERRETI, CONFCOMMERCIO, FISASCAT - CISL, FILCAMS - CGIL e UILTCS - UIL è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 19 luglio 2003 per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore turismo.

Il contratto decorre dal 1 gennaio 2010 ed ha validità sia per la parte normativa che per la parte economica fino al 30 aprile 2013.

E' stato concordato un incremento retributivo pari a complessivi 115,00 euro lordi per il 4° livello che verrà erogato con le seguenti scadenze:

- euro 10,00 lordi, dal 1 gennaio 2010;
- Euro 15,00 lordi, dal 1 settembre 2010;
- Euro 15,00 lordi, dal 1 marzo 2011;

- Euro 15,00 lordi, dal 1 settembre 2011;
- Euro 15,00 lordi, dal 1 marzo 2012;
- Euro 25,00 lordi, dal 1 settembre 2012;
- Euro 20,00 lordi, dal 1 aprile 2013.

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**