



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani	Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani	Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE N. 01/08 DEL 14/01/2008**SOMMARIO**

[PROTOCOLLO WELFARE](#)

[LE COMUNICAZIONI TELEMATICHE AI CENTRI PER L'IMPIEGO](#)

[ADEMPIMENTI PREVISTI PER LE ASSUNZIONI EXTRA NEL TURISMO](#)

[ASTENSIONE PER MATERNITÀ DELLE COLLABORATRICI E ASSOCIATE IN PARTECIPAZIONE](#)

[IL DURC VIENE ESTESO A TUTTI I SETTORI DI ATTIVITÀ](#)

[NUOVE MODALITÀ DI COMPILAZIONE DEL MODELLO F24](#)

[ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF – NUOVE MODALITÀ DI VERSAMENTO](#)

[FONDO TESORERIA INPS E RIVALUTAZIONE DEL TFR](#)

[SCONTO INAIL ALLE IMPRESE ARTIGIANE](#)

[DIMISSIONI DA PARTE DEL LAVORATORE – NUOVE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO](#)

[RIPOSO SETTIMANALE – ULTERIORI CHIARIMENTI](#)

[MINIMALI E MASSIMALI DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI INAIL](#)

[AUTOLIQUIDAZIONE INAIL E PAGAMENTO RATEALE DEL PREMIO](#)

[DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE](#)

[MANSIONI A RISCHIO – TEST ANTI DROGA](#)

[APPRENDISTATO PER L'ASSOLVIMENTO DELL'OBBLIGO DI ISTRUZIONE](#)

[L'ISCRIZIONE A RUOLO DEI CREDITI INPS](#)

[MALATTIA ALL'ESTERO IN UN PAESE COMUNITARIO –CERTIFICAZIONE](#)

[L'ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI MOBILI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GENNAIO 2008](#), [FEBBRAIO 2008](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO 2008](#)

PROTOCOLLO WELFARE

Nella G. U. n. 301 del 29 dicembre 2007, è stata pubblicata la l. n. 247 del 24 dicembre 2007 che attua il protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro, competitività.

Questa legge interviene in maniera significativa in materia:

- Previdenziale;
- di ammortizzatori sociali;
- di mercato del lavoro;
- di sgravi per incentivare la produttività legata alla contrattazione di secondo livello;
- di misure a sostegno dei giovani.

Il provvedimento verrà commentato in maniera più approfondita nelle prossime circolari; nel frattempo preme sottolineare brevemente alcune questioni che possono avere riflessi immediati sull'occupazione.

Contratti a termine

I contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti che abbiano complessivamente superato la durata di 36 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi, si considerano a tempo indeterminato.

In tal caso, esiste una sola deroga che dà la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine, ricorrendo alla Direzione Provinciale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Sono sottratti da tale disciplina limitativa, i lavoratori stagionali e quelli che verranno individuati dalla contrattazione collettiva.

Inoltre il lavoratore che abbia prestato la propria opera con contratto a termine presso una ditta per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza, per i successivi 12 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori per lo svolgimento della stessa mansione.

I lavoratori stagionali hanno diritto di precedenza per successivi contratti a termine posti in essere dal medesimo datore di lavoro per lo svolgimento della stessa attività.

L'esercizio dei diritti di precedenza di cui sopra è subordinato alla esplicita manifestazione di volontà da parte del lavoratore da comunicare al datore di lavoro entro 6 mesi (entro 3 mesi per i lavoratori stagionali).

Contratto a tempo parziale

I lavoratori che hanno trasformato il contratto di lavoro da tempo pieno in contratto di lavoro a tempo parziale avranno diritto di precedenza nel caso di assunzioni a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni.

Sono incentivati i contratti a tempo parziale lungo o le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale richieste dai lavoratori per comprovati compiti di cura.

Saranno invece penalizzati da un maggior aggravio contributivo i contratti a tempo parziale con orario inferiore a 12 ore settimanali.

I CCNL avranno la facoltà di regolare clausole flessibili ed elastiche per lo svolgimento della prestazione a tempo parziale.

Lavoro intermittente o a chiamata

Il lavoro intermittente è stato integralmente abrogato. Siamo comunque in attesa di istruzioni ministeriali per i rapporti in essere e per quelli del settore turismo, in quanto sembra che per questi ultimi sia possibile continuare a stipularli anche per il futuro, salvo conoscere, appunto, le modalità per tale instaurazione.

**LE COMUNICAZIONI TELEMATICHE AI CENTRI PER
L'IMPIEGO**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27 dicembre 2007, è stato pubblicato il Decreto del Ministero del Lavoro che istituisce il modello unificato per effettuare in via telematica le comunicazioni di assunzione/cessazione/variazione dei rapporti di lavoro ai Centri per l'Impiego.

Tale decreto entra in vigore il 11 gennaio 2008 e prevede l'obbligo di inviare le comunicazioni utilizzando esclusivamente il canale telematico a partire dal 1 marzo 2008.

Per la provincia autonoma di Bolzano l'obbligo scatterà a partire dal 1 dicembre 2008.

I datori di lavoro domestico potranno inviare la comunicazione su carta anche dopo il 29 febbraio 2008 ma ricordiamo che la denuncia di tali rapporti di lavoro all'INPS viene già effettuata per via telematica. Per l'invio delle comunicazioni cartacee da redigere su un facsimile cartaceo del modello ufficiale "Unificato Lav" di cui si dirà più avanti, si dovranno comunque utilizzare mezzi che attestino la data certa della trasmissione.

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 8371 del 21 dicembre 2007 che commenta il provvedimento.

L'avvio di tale procedura ha una storia lunga e articolata e prende le mosse dal D. Lgs. 297/2002 il quale prevedeva l'introduzione di un sistema di comunicazione unica nei confronti di tutti gli enti destinatari.

Ora, con il provvedimento in esame si è concluso questo processo e **la nuova comunicazione unificata sarà valida ai fini dell'assolvimento degli obblighi comunicativi nei confronti di:**

- Direzione regionale e provinciale del lavoro;
- INPS, INAIL e tutti gli enti previdenziali interessati;
- Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo.

Il Ministero del Lavoro che riceve le comunicazioni si farà carico di trasmetterle direttamente a ciascun ente interessato.

Questa nuova procedura telematica **sostituisce quindi tutti gli obblighi comunicativi gravanti sui datori di lavoro/committenti inerenti la costituzione, la variazione e la risoluzione del rapporto di lavoro.** nei confronti degli enti sopra elencati.

Precisiamo che **l'obbligo non riguarda solo i rapporti di lavoro dipendente** ma tutti i rapporti di lavoro che sono già oggetto di comunicazioni:

- qualsiasi tipo di lavoro subordinato;
- lavoro autonomo reso in forma di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, agenti di commercio che non operano come imprenditori; associati in partecipazione con apporto di lavoro;
- soci lavoratori di cooperativa;
- tirocini formativi (stage) ed altri rapporti assimilabili.

La procedura regolata dal decreto prevede **4 modelli che sostituiscono tutti i modelli di comunicazione oggi in vigore:**

1. Unificato Lav – per le comunicazioni dei datori di lavoro privati, anche agricoli, enti pubblici, pubbliche amministrazioni, relative a instaurazione, cessazione (compresi i disabili), variazione del rapporto di lavoro;

2. Unificato somm – per le comunicazioni dovuta da parte delle agenzie di somministrazione;
3. Unificato urg – per comunicazioni di assunzione in caso di urgenza dovuta ad esigenze produttive;
4. Unificato VARdatori – per comunicare variazioni relative ai datori di lavoro.

Le comunicazioni verranno trasmesse, a mezzo dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti, da parte dei datori di lavoro o dei soggetti da essi delegati:

- I consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati a compiere in nome e per conto dei datori di lavoro gli adempimenti previsti in materia di amministrazione del personale;
- le agenzie per il lavoro;
- i soggetti promotori dei tirocini.

A tal fine **ogni soggetto dovrà accreditarsi e registrarsi presso i servizi telematici della regione** dove è ubicata la sede di lavoro.

I soggetti che hanno sedi in più regioni possono accentrare gli adempimenti nella regione dove hanno la sede legale previa comunicazione da inviare al Ministero del Lavoro con la procedura specificata nel sito del Ministero www.lavoro.gov.it.

Non è ammessa la comunicazione accentrata dei rapporti di apprendistato in quanto la loro gestione risente delle disposizioni emanate dalla singola regione. Lo stesso principio vale per altre tipologie di rapporto che devono riferirsi a specifiche normative regionali.

Per questi rapporti, in particolare, i modelli di comunicazione ministeriale potranno essere integrati dalle procedure regionali al fine di gestire le relative specificità.

L'invio telematico potrà avvenire:

- compilando i moduli on line utilizzando i servizi informatici della regione di riferimento della sede di lavoro;
- inviando un file in formato XML, direttamente ai servizi informatici, conforme all'allegato "E" al decreto.

I servizi informatici rilasceranno una ricevuta, per via telematica, con l'indicazione della data e dell'ora di ricezione della comunicazione che farà fede dell'avvenuto adempimento.

In caso di cattivo funzionamento dei servizi telematici, si dovrà procedere con comunicazione via fax, ad un numero messo a disposizione dal Ministero e dalle Regioni, utilizzando il modello "Unificato Urg".

In queste ipotesi, entro il primo giorno utile successivo, o comunque entro 5 giorni, dovrà essere inviata l'ordinaria comunicazione con il modello "Unificato Lav".

L'avvio di tale procedura vedrà necessariamente una fase transitoria in quanto non tutte le regioni hanno istituito servizi informatici finalizzati alla gestione di questo adempimento.

Per questo il decreto precisa che, le comunicazioni destinate a regioni prive del servizio, dovranno essere inviate per il tramite di un dominio messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Nelle regioni dove il servizio è già attivo, i datori di lavoro e i soggetti abilitati possono, se lo vogliono, utilizzare già le relative procedure. In tal caso le comunicazioni avranno valore per tutti gli istituti cui sono destinate come sopra specificato.

**ADEMPIMENTI PREVISTI PER LE ASSUNZIONI
EXTRA NEL TURISMO**

Il Ministero del lavoro, con nota del 25 ottobre, chiarisce la tempistica degli adempimenti previsti in caso di assunzioni "extra" nel settore del turismo.

Si tratta delle ipotesi di assunzioni a termine di durata non superiore a 3 giorni per servizi speciali regolate dall'art. 10 c. 3 D. lgs. 368/2001.

Ebbene, in questi casi è già stato chiarito che la comunicazione di assunzione non deve necessariamente essere preventiva ma può essere inviata entro 5 giorni dalla data di assunzione.

Ora il Ministero chiarisce che tutti gli altri adempimenti (DNA, iscrizione nel libro matricola, consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore) devono essere fatti nei termini ordinari non essendo prevista alcuna deroga.

**ASTENSIONE PER MATERNITÀ DELLE
COLLABORATRICI E ASSOCIATE IN
PARTECIPAZIONE**

Il D.M. 12 luglio 2007, pubblicato sulla G.U. n. 247 del 23 ottobre 2007, ha esteso alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione a progetto e assimilate e alle associate in partecipazione iscritte alla gestione separata presso l'INPS, il divieto del lavoro nel periodo previsto dal D. lgs. N. 151 del 2001.

Si tratta dei periodi di astensione obbligatoria previsti per le lavoratrici dipendenti rappresentati da:

- a) due mesi prima della data presunta del parto;
- b) i giorni intercorrenti dalla data presunta alla data effettiva del parto;
- c) tre mesi dopo il parto;
- d) eventuali periodi precedenti i due mesi prima del parto, per anticipazione del periodo di interdizione previa autorizzazione disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro a fronte di complicanze della gravidanza o qualora la lavoratrice sia adibita a lavorazioni nocive;
- e) eventuali periodi successivi ai tre mesi post partum qualora la lavoratrice sia adibita a lavorazioni nocive (anche in questo caso è prevista l'autorizzazione di cui al precedente punto d)); questo periodo non può andare oltre il compimento del settimo mese di vita del bambino.

Il decreto in esame dispone, che la maternità proroghi il contratto per un periodo di 180 giorni a favore delle lavoratrici a progetto, e categorie assimilate.

Si immagina che questo possa rappresentare il periodo massimo di proroga posto che, a fronte di un normale decorso, il periodo di astensione obbligatoria dura 5 mesi pari a 150 giorni.

La pattuizione individuale può estendere tale periodo di proroga anche oltre i 180 giorni.

Da queste disposizioni discende il divieto imposto al committente e all'associante, di impiegare le lavoratrici durante i periodi di interdizione.

La lavoratrice che versa alla gestione separata l'aliquota completa (comprensiva dello 0,5% in quanto non iscritta ad altre forme di previdenza obbligatorie o non pensionata) ha diritto, durante tali periodi, alla indennità di maternità.

Per garantire le prestazioni economiche legate al periodo di astensione, l'aliquota contributiva dovuta per tali lavoratrici passa dal 23,50% al 23,72%; rimane inalterata la ripartizione tra lavoratore e committente in ragione di un terzo e due terzi rispettivamente.

Per effetto di una successiva circolare, l'INPS ha disposto l'aumento di tale aliquota con decorrenza dai compensi liquidati dal 7 novembre 2007 (data di entrata in vigore del decreto).

La liquidazione delle indennità avverrà previa presentazione all'INPS di una istanza corredata da autocertificazione di astensione dal lavoro e da una dichiarazione rilasciata da parte del committente/associante, avente lo stesso contenuto, rese sotto forma di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

L'indennità di maternità spetta qualora, nei dodici mesi precedenti l'inizio dell'astensione, la lavoratrice possa far valere 3 mensilità di contribuzione nelle nuove misure disposte dal decreto (comprensiva quindi della maggiorazione dello 0,22%).

IL DURC VIENE ESTESO A TUTTI I SETTORI DI ATTIVITÀ

Il DURC (Documento Unico di regolarità Contributiva) già noto alle imprese edili che devono richiederlo per la partecipazione ad appalti pubblici di opere o servizi e per il rilascio delle concessioni edilizie, viene esteso (vedi Nostra circolare Flash n.1-2008), con effetto dal 30 dicembre 2007, a tutti i settori di attività ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e di legislazione sociale nonché ai fini della fruizione dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.

È quindi subito evidente che la valenza di tale documento interessa una platea molto estesa di datori di lavoro, in quanto capita abbastanza frequentemente di utilizzare personale rispetto al quale si fruisce di benefici normativi e contributivi; si pensi a tutte le assunzioni agevolate tra le quali citiamo:

- lavoratori iscritti alle liste di mobilità;
- disoccupati di più di 24 mesi;
- lavoratori cassintegrati;
- contratti di inserimento;
- contratti a termine per la sostituzione di dipendenti in maternità (nelle imprese che occupano fino a 20 dipendenti), ecc..

È dubbio, e si attende un chiarimento, se tra i contratti agevolati soggetti al rilascio del DURC, rientri anche il contratto di apprendistato.

È quindi molto importante fare attenzione alla cause di decadenza di tale documento, di cui diremo più avanti, rappresentate da violazioni in materia contributiva ma anche da violazioni delle norme che disciplinano la sicurezza nel lavoro.

Soggetti tenuti al rilascio del DURC

Sono tenuti al rilascio del DURC:

1. l'INPS;
2. l'INAIL;

3. altri istituti che gestiscono forme di previdenza obbligatoria, previa convenzione con gli enti di cui ai punti 1 e 2;
4. le Casse Edili (per le imprese edili) previa convenzione con gli enti di cui ai punti 1 e 2;

Per un periodo sperimentale di 24 mesi, previa convenzione come specificato ai punti precedenti, il DURC potrà essere rilasciato anche dagli Enti Bilaterali di fonte contrattuale, limitatamente ai propri iscritti.

Soggetto richiedente e modalità di rilascio

Il DURC viene richiesto:

- a) dal soggetto interessato utilizzando la modulistica unificata predisposta dagli enti coinvolti; la richiesta avviene normalmente per via telematica;
- b) da un consulente del lavoro nonché dagli altri soggetti di cui all'art. 1 L. 12/79 (commercialisti, avvocati, notai, ecc.);
- c) dalle amministrazioni pubbliche o dai soggetti privati aventi rilevanza pubblica o dalle Soa (Società di attestazione e qualificazione delle aziende).

Nelle ipotesi di cui ai punti b) e c) l'istanza deve essere presentata esclusivamente per via telematica.

A questo punto è importante sottolineare che, qualora l'istituto previdenziale che rilascia il DURC coincida con il soggetto che concede i benefici contributivi, oppure, qualora lo stesso agisca da stazione appaltante, non sarà necessario procedere al rilascio del documento. In questo caso l'istituto si limiterà a verificare l'esistenza dei requisiti per il rilascio.

Ciò significa che, per la fruizione dei benefici contributivi per le assunzioni agevolate di cui abbiamo fatto cenno, non sarà necessario richiedere il DURC essendo a carico degli istituti previdenziali la verifica della regolarità contributiva. Questo non significa che i datori di lavoro siano sottratti alla disciplina e, quindi, alla eventuale decadenza del DURC.

Contenuto del documento e periodo di validità

Come detto, il documento attesta la regolarità dei versamenti dei contributi dovuti agli enti previdenziali e, per le imprese dell'edilizia, la regolarità dei versamenti alle casse edili.

Deve contenere:

- denominazione, sede legale e codice fiscale del datore di lavoro richiedente;
- l'iscrizione agli enti previdenziali ed eventualmente alla cassa edile;
- la dichiarazione di regolarità contributiva e, in caso di mancata regolarità, le relative motivazioni;
- la data in cui è stata effettuata la verifica;
- la data di rilascio del documento e il nominativo del responsabile del procedimento.

Il documento vale un mese dalla data del rilascio salvo per i cantieri temporanei e mobili nel qual caso vale tre mesi.

A tale proposito si pone il problema della validità limitata di tale documento a fronte di benefici che possono estendere la loro efficacia in un arco temporale molto più lungo.

Requisiti per l'ottenimento del DURC

L'emissione del DURC è subordinata alla verifica dei seguenti requisiti:

- corrispondenza dei versamenti effettuati con quelli accertati dagli istituti;

- inesistenza di inadempienze in atto.

La regolarità contributiva sussiste anche:

- in caso di concessione di rateizzazione contributiva;
- in caso di sospensione di pagamenti disposti da norme giuridiche (per esempio in caso di calamità);
- in caso di istanza di compensazione di un credito documentato.

In riferimento alle Casse edili la regolarità sussiste quando:

- sono stati versati i contributi e gli accantonamenti dovuti fino all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo all'atto della richiesta;
- per ciascun operaio sono state denunciate un numero di ore lavorate e non lavorate non inferiori a quelle contrattualmente previste, specificando le ore di assenza;
- sia stata accolta una domanda di rateazione.

Il DURC viene comunque rilasciato:

- quando vi siano crediti iscritti a ruolo per i quali sia stata sospesa la relativa cartella in seguito a ricorso;
- in pendenza di un ricorso amministrativo non definito;
- in pendenza di un contenzioso giudiziario, fino a che l'eventuale sentenza di condanna non è passata in giudicato, salvo che l'Autorità giudiziaria non abbia adottato un provvedimento che consente l'iscrizione a ruolo dei debiti;
- ai soli fini della partecipazione a gare di appalto quando la differenza tra le somme dovute e quelle versate a ciascun ente è di lieve entità; a tale proposito non si considera grave lo scostamento del 5% tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascun periodo di paga o, comunque un scostamento inferiore a 100 euro, fermo restando l'obbligo di procedere al versamento entro 30 giorni dal rilascio del DURC.

Comunque, in caso di mancanza dei requisiti, gli enti previdenziali e le Casse edili, prima dell'emissione o dell'annullamento del DURC, invitano il richiedente a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni.

A questo punto è fondamentale precisare che il Decreto in esame, subordina il rilascio e la permanenza della validità del DURC all'assenza di violazioni, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro elencate nella tabella "A" allegata al Decreto che riportiamo di seguito.

La sospensione permane anche nel caso di successiva sostituzione dell'autore dell'illecito.

La causa ostativa decade qualora il procedimento penale sia estinto o in caso di prescrizione obbligatoria o in caso di oblazione.

Pertanto, ai fini del rilascio del DURC, il richiedente è tenuto ad autocertificare l'assenza, a suo carico, di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, relativi alle violazioni di cui alla tabella "A".

Le cause ostative al rilascio del DURC possono riferirsi solo a fatti commessi successivamente alla data di entrata in vigore del decreto in esame.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE - Decreto 25 ottobre 2007

Allegato

Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro di cui all'articolo 9 la cui violazione è causa ostativa al rilascio del DURC

VIOLAZIONE	DESCRIZIONE DELLA VIOLAZIONE	PERIODO DI NON RILASCIO DEL DURC
Articolo 589, comma 2, c.p.	Omicidio colposo con violazione delle norme di sicurezza	24 mesi
Articolo 437 c.p.	Omissione dolosa delle misure di sicurezza	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	Lesioni colpose gravi con violazione delle norme di sicurezza	18 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 22, comma 3 lett a), del decreto legislativo 14 agosto 1996 n. 494	Violazione delle norme di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 89, comma 1 e comma 2 lett. a) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626	Violazione delle norme di sicurezza previste dal d. lgs. 626/1994, da parte dei datori di lavoro e dei dirigenti preposti	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 77, comma 1, lett. a) e B), del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164	Violazione delle norme di sicurezza nelle costruzioni	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 58, comma 1 lett. a) e b), DPR 303/1956	Violazione delle norme generali di igiene del lavoro	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 389, comma 1 lett. a) e b), DPR 547/1955	Violazione delle norme generali di prevenzione infortuni sul lavoro	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs 286/1998	Occupazione di lavoratori extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 (come modificato dall'articolo 36 bis del decreto legge 4 luglio 2006 n. 223 conv. dalla legge 4 agosto 2006, n. 248)	Occupazione di lavoratori non risultanti da scritture contabili o da altra documentazione obbligatoria (lavoratori in nero)	6 mesi
Articoli 7 e 9 del D.Lgs n. 66/2003	Mancata concessione del riposo giornaliero e del riposo settimanale	3 mesi

A titolo meramente esemplificativo si fa notare che, tra le violazioni elencate nella tabella, sono incluse:

- **la mancata stesura del documento di valutazione dei rischi e la mancata nomina del responsabile della sicurezza da parte del datore di lavoro;**
- **la mancata fornitura ai dipendenti dei dispositivi di protezione;**
- **la scorretta applicazione delle norme sulla sicurezza nei contratti di appalto.**

NUOVE MODALITÀ DI COMPILAZIONE DEL MODELLO F24

Nella G.U. del 7 novembre 2007 è stato pubblicato il provvedimento con il quale dell'Agenzia delle Entrate ha approvato il nuovo modello F24 e F24 accise che devono essere utilizzati dal 1 gennaio 2008.

Il nuovo modello dovrà riportare, nei casi previsti, il codice fiscale:

- dell'erede;
- del genitore/tutore;

- del curatore fallimentare e relativo codice identificativo.

Inoltre, per i versamenti con cadenza periodica (v. ritenute operate dai datori di lavoro) viene reintrodotta l'indicazione del mese di riferimento.

A tale proposito l'Agenzia delle Entrate ha emanato la risoluzione n. 395/E del 28 dicembre 2007, con la quale fornisce l'elenco dei codici tributo per i quali è necessario indicare il mese di riferimento, nella forma 00MM, ad esempio per il mese di dicembre si indicherà 0012 nella colonna "rateazione/regione/prov./mese rif." della sezione Erario e nella sezione "rateazione/mese rif." della sezione Regioni ed ICI e altri tributi locali.

Nel sito dell'Agenzia delle Entrate si può trovare la risoluzione con la tabella completa di tutti i codici tributo per i quali si deve indicare il mese di riferimento, nella stessa si precisa che le nuove modalità di compilazione sono operative dal 10 gennaio 2008.

ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF – NUOVE MODALITÀ DI VERSAMENTO

Il D.M. 5 ottobre 2007 attua la disposizione contenuta nella finanziaria 2007, che disponeva il versamento dell'addizionale comunale mediante saldo e acconto, direttamente ai comuni.

Nel corso del 2007 i datori di lavoro hanno già dovuto trattenere ai lavoratori, oltre al saldo dell'addizionale comunale relativa al 2006, anche l'acconto riferito al 2007.

In seguito all'emanazione della risoluzione n. 368/e del 12 dicembre 2007 da parte dell'Agenzia delle entrate, risultano ora complete le istruzioni per procedere con il nuovo sistema di versamento che continuerà ad avvenire compilando la sezione ICI ed altri tributi locali del modello F24.

Tali disposizioni hanno introdotto:

- nuovi codici tributo per il versamento dell'addizionale comunale;
- l'obbligo di versare le addizionali ad ogni singolo comune indicando nella colonna "codice ente/codice comune" del modello F24, il codice catastale del comune, rilevabile dalla tabella pubblicata nella sezione "codici attività e tributo" del sito internet www.agenziaentrate.gov.it.

Decorrenza dell'obbligo

L'obbligo decorre dal 1 gennaio 2008 tuttavia, la risoluzione dell'Agenzia delle entrate precisa che i sostituti d'imposta verseranno con il vecchio sistema, quindi senza indicare il codice del comune, le ritenute operate nell'anno solare 2007 e quelle dovute a seguito di verifica della liquidazione delle imposte e per la definizione di atti di accertamento.

Ci si chiede se l'Agenzia delle entrate abbia inteso ricomprendere nel vecchio sistema di versamento anche le ritenute eventualmente operate entro il 12 gennaio 2008 ma riferite al 2007 (in forza del criterio di cassa allargato).

Modalità di compilazione del modello F24

Il modello F24 dovrà riportare:

1. nella colonna codice ente/codice comune, il codice catastale del comune come sopra specificato;
2. nella colonna codice tributo, il codice rilevabile dalla tabella sotto riportata;
3. nella colonna rateazione/mese di riferimento, il mese nella forma 00MM (risoluzione Agenzia delle entrate 28/12/2007);
4. nella colonna anno di riferimento, l'anno d'imposta cui si riferisce il versamento espresso nella forma AAAA;
5. in caso di ravvedimento operoso i sostituti di imposta sommeranno gli interessi al tributo cui si riferiscono;

6. i contribuenti, per le imposte proprie, verseranno invece gli interessi utilizzando il codice tributo 1998.

Riportiamo la tabella con i codici tributo in uso dal 1 gennaio 2008 per le ritenute operate dal sostituto d'imposta.

Nel sito dell'Agenzia delle entrate è disponibile la tabella completa con l'indicazione di tutti i codici valevoli anche per il versamento delle imposte personali.

Sul medesimo sito sono inoltre rilevabili i codici e le istruzioni da utilizzare da parte degli Enti pubblici.

NUOVI CODICI TRIBUTATO DAL 2008	DESCRIZIONE	VECCHI CODICI TRIBUTATO NON PIÙ IN USO
3848	Addizionale comunale trattenuta a saldo	3816
3847	Addizionale comunale trattenuta in acconto	3860
3845	Addizionale comunale all'IRPEF in acconto da modello 730	3862
3846	Addizionale comunale all'IRPEF a saldo da modello 730	3818
3854	Addizionale comunale all'IRPEF oggetto di sospensione per eventi eccezionali	3841

FONDO TESORERIA INPS E RIVALUTAZIONE DEL TFR

L'INPS ha diffuso un nuovo documento tecnico per la compilazione della denuncia contributiva mensile "Emens" dal quale si desumono **le regole da seguire per la gestione della rivalutazione del TFR maturato dai lavoratori occupati in ditte tenute al versamento di tali quote al Fondo tesoreria presso l'INPS** (aziende che occupavano mediamente più di 50 dipendenti nel 2006 o nell'anno di inizio attività).

Nell'Emens l'INPS introduce i seguenti nuovi elementi:

DENOMINAZIONE ELEMENTO	DESCRIZIONE
Mese tesoreria	In questo elemento viene inserito l'attributo "rivalutazione" nel quale indicare l'ammontare della rivalutazione da versare al fondo, al lordo dell'imposta sostitutiva. Tale elemento andrà indicato nel mese di febbraio o alla cessazione del rapporto di lavoro. In costanza di rapporto di lavoro la prima indicazione andrà fatta a febbraio 2009 in quanto le quote di TFR versate al fondo di tesoreria nel 2007, matureranno rivalutazione al 31/12/2008.
Prestazione	In questo elemento vengono inseriti due nuovi attributi: a) <i>Recupero contribuzione</i> - nel quale indicare il TFR erroneamente versato al fondo tesoreria e recuperato nel DM10 con codice "RF01"; b) <i>Imposta sostitutiva</i> - nel quale indicare l'imposta dell'11% calcolata sulla rivalutazione del TFR versata al fondo di tesoreria.

L'elemento imposta sostitutiva di cui al punto b) della tabella, dovrà essere indicato:

- In un'unica soluzione alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Nel suo ammontare totale calcolato al momento del versamento del saldo, da effettuare entro il 16 febbraio dell'anno successivo;

- In occasione dei versamenti dell'acconto e del saldo da versare entro il 16 dicembre e 16 febbraio rispettivamente.

Dalle istruzioni tecniche fornite, si capisce che la rivalutazione del TFR va versata al Fondo tesoreria presso l'INPS.

A tale proposito si attendono istruzioni per la corretta esposizione nel modello DM10 degli importi della rivalutazione da accantonare al Fondo tesoreria.

SCONTO INAIL ALLE IMPRESE ARTIGIANE

Con delibera n. 351 del 24 ottobre 2007, l'INAIL ha determinato la percentuale di sconto da applicare al premio dovuto sia per titolari e soci di imprese artigiane che per i rispettivi dipendenti.

La delibera, che dovrà essere approvata dal ministero, trova origine nella legge finanziaria 2007 che ammetteva una riduzione dei premi dovuta dalle imprese artigiane nei limiti di euro 100.000,00.

La percentuale di sconto che è stata fissata in ragione del 4,89% dei premi dovuti per l'anno 2007, poteva essere applicata, nella misura del 3% già in occasione del pagamento dell'acconto.

In sede di autoliquidazione dei premi per l'anno 2007, le imprese artigiane potranno quindi fruire del beneficio per intero o per differenza con quanto già eventualmente utilizzato in acconto.

DIMISSIONI DA PARTE DEL LAVORATORE NUOVE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO

Il 23 novembre 2007 è entrata in vigore la l. n. 188 del 17 ottobre 2007, che introduce nel panorama normativo in materia di lavoro una norma particolarmente restrittiva in riferimento alle dimissioni del lavoratore.

Lo spirito della norma va inteso nel senso di evitare forzature a carico del lavoratore con particolare riferimento alla presunta pratica, attuata da taluni datori di lavoro, di far sottoscrivere lettere di dimissioni in bianco, ai lavoratori, al momento dell'assunzione.

Ebbene, tale disposizione prevede che, **le dimissioni** rassegnate da:

- lavoratori dipendenti con qualsiasi tipo di rapporto e indipendentemente dalla durata prevista;
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- titolari di rapporti di collaborazione occasionale;
- associati in partecipazione con apporto di lavoro;
- soci lavoratori di cooperative;

debbano essere rese, a pena di nullità, esclusivamente su appositi modelli resi disponibili gratuitamente presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, gli Uffici comunali, i Centri per l'impiego.

Tali modelli dovranno essere realizzati secondo le direttive che verranno fornite dal Ministero e avranno validità di 15 giorni dalla data della loro emissione.

La legge prevede che saranno resi disponibili anche attraverso il canale telematico previa definizione di accorgimenti che evitino elusioni della norma.

Apposite convenzioni consentiranno la distribuzione di tali moduli anche attraverso le organizzazioni sindacali.

Al momento non sono stati emanati i modelli pertanto le dimissioni continueranno ad essere rassegnate per iscritto ma in forma libera.

Si ritiene che il Ministero, qualora intenda dare veramente seguito a tale disposizione, debba risolvere non pochi problemi di carattere pratico legati alle modalità un pò "sbrigative" con le quali

talvolta i lavoratori risolvono liberamente un contratto di lavoro che altrettanto liberamente hanno stipulato.

RIPOSO SETTIMANALE – ULTERIORI CHIARIMENTI

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello n. 31/2007, ritorna sul tema dei riposi settimanali (vedi notiziario n. 7/2007) per precisare che, nel caso in cui il riposo venga interrotto in seguito ad un intervento tecnico eseguito da un lavoratore reperibile, il riposo ininterrotto di 24 ore settimanali spettante al dipendente, inizia nuovamente a decorrere dalla fine della prestazione resa, essendo esclusa ogni ipotesi di cumulo con le ore di riposo effettuate prima della chiamata.

MINIMALI E MASSIMALI DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE AI FINI INAIL

L'INAIL, con circolare n. 55 del 11 dicembre 2007, ha notificato le retribuzioni minime e massime nonché i valori convenzionali annui in base ai quali calcolare i premi dovuti.

Ricordiamo che tali valori sono presi a riferimento per la determinazione dei premi INAIL dovuti per:

- dirigenti – per i quali il premio INAIL va determinato sul massimale per la liquidazione delle rendite;
- lavoratori parasubordinati – per i quali il premio INAIL va determinato sui compensi effettivamente corrisposti nei rispetti del limite minimo e massimo di rendita annui.

Riportiamo i valori minimi e massimi di rendita valevoli per l'industria che decorrono dal 01.07.2007; per comodità indichiamo anche i valori in vigore fino al 30.06.2007.

	IMPORTI VALIDI FINO AL 30.06.2007	IMPORTI VALIDI DAL 01.07.2006
MINIMALE	€ 12.822,60	€ 13.078,80
MASSIMALE	€ 23.813,40	€ 24.892,20

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL E PAGAMENTO RATEALE DEL PREMIO

In data 8 novembre 2008, l'INAIL ha emanato le istruzioni operative per l'autoliquidazione 2007/2008 relativamente al pagamento rateale del premio.

Fino ad oggi la ditta che intendeva pagare il premio in forma rateale (16 febbraio, 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre) doveva richiederlo barrando l'apposita casella nella dichiarazione dei salari.

Ora l'INAIL cambia modalità di comunicazione precisando che:

- ai datori di lavoro che, in occasione dell'ultima autoliquidazione, hanno optato per il pagamento rateale barrando l'apposita casella della dichiarazione delle retribuzioni, è stato attribuito il codice 70 che identifica, appunto, i datori di lavoro che pagano il premio ratealmente; questi non dovranno più comunicare la scelta del pagamento rateale essendo già così codificati; viceversa, qualora intendessero pagare il premio in unica soluzione, dovranno inviare all'INAIL, entro lo stesso termine previsto per il pagamento dell'autoliquidazione, specifica comunicazione redatta sul "modulo 3bis" appositamente predisposto dall'INAIL e prelevabile dall'area download del relativo sito;

- i datori di lavoro che in occasione dell'ultima autoliquidazione hanno pagato il premio in unica soluzione, qualora volessero pagare in forma rateale, dovranno barrare l'apposita casella nel modello di dichiarazione delle retribuzioni; in tal modo l'INAIL attribuirà il codice 70 alla relativa posizione e il datore di lavoro potrà pagare ratealmente anche il saldo delle successive autoliquidazioni; anche in questo caso, qualora intendesse poi saldare in unica soluzione, dovrà inviare il "modulo 3bis" per la revoca della rateazione.

DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE

Nel corso del mese di dicembre i datori di lavoro hanno ricevuto la comunicazione del tasso utile per la determinazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2008.

Trascorso il primo biennio di attività, il tasso applicato dall'INAIL, oscilla in base all'andamento infortunistico rilevato in azienda e la sua entità è automaticamente determinata dall'Istituto.

I datori di lavoro possono tuttavia chiedere **un'ulteriore riduzione del tasso**, in base all'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000 che regola l'oscillazione del tasso successivamente al primo biennio di attività, **presentando istanza alla sede INAIL** nel cui territorio è ubicata l'azienda. La domanda di riduzione deve essere presentata **entro il 31 gennaio dell'anno per il quale si richiede la riduzione**.

Tale riduzione viene riconosciuta nei limiti del 10% del tasso medio di tariffa per le aziende fino a 500 lavoratori/anno, del 5% per le altre.

È doveroso precisare che **l'INAIL procederà alla valutazione** del rispetto dei requisiti richiesti per il riconoscimento del beneficio.

Le sedi INAIL, inoltre, dovranno procedere a **verifiche a campione** programmate a livello regionale o locale.

Saranno invece senz'altro sottoposte a verifica tecnica le domande nelle quali vengono dichiarati interventi migliorativi particolarmente rilevanti o non rientranti tra quelli espressamente menzionati nel modulo di domanda.

Riduzione delle retribuzioni presunte

In occasione dell'autoliquidazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2007, i datori di lavoro dovranno determinare e pagare anche la rata di premio per l'anno 2008, prendendo come base di calcolo le retribuzioni corrisposte nell'anno 2007.

Nell'ipotesi in cui si preveda una riduzione delle retribuzioni nell'anno 2008, rispetto a quelle corrisposte nell'anno 2007, i datori di lavoro possono modificare la base di calcolo della rata dovuta per l'anno 2008 presentando all'INAIL motivata istanza di riduzione delle retribuzioni presunte entro il 18 febbraio prossimo.

In assenza dell'istanza di riduzione delle retribuzioni presunte, il calcolo della rata dovuta per l'anno 2008 deve comunque essere effettuato prendendo a base i salari corrisposti nel 2007.

Le ipotesi più comuni di riduzione dei salari presunti possono essere ricondotte alla riduzione del personale, alla previsione di ricorso alla cassa integrazione guadagni, a operazioni societarie straordinarie (cessioni di rami d'azienda, scissioni ecc.).

MANSIONI A RISCHIO – TEST ANTIDROGA

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 260/2007 l'intesa della Conferenza Stato-Regioni che regola la vigilanza antidroga sul lavoro per lo svolgimento di determinate mansioni, tassativamente elencate dalla legge.

Il provvedimento classifica le cosiddette "mansioni a rischio", vale a dire quelle che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute proprie e di terzi, anche in riferimento ad un'assunzione solo sporadica di sostanze stupefacenti.

Per le mansioni individuate dal provvedimento diventa obbligatoria la sorveglianza sanitaria che deve essere effettuata dal medico competente del lavoro (medico aziendale), tramite accertamenti comprendenti esami clinici, biologici e indagini diagnostiche.

Tali accertamenti devono essere effettuati prima dell'inizio dello svolgimento delle "mansioni a rischio" da parte del lavoratore, pertanto:

- all'atto dell'assunzione;
- al momento dell'adibizione del lavoratore alle mansioni a rischio;
- con periodicità annuale.

È controversa la data di entrata in vigore di tale norma la quale rimanda, in parte, la piena efficacia, all'emanazione di un decreto. Tuttavia sembra che le disposizioni inerenti gli accertamenti sanitari siano vigenti da subito. Per tale motivo raccomandiamo di interpellare il medico del lavoro incaricato per concordare e programmare le visite mediche a carico dei dipendenti che svolgono le mansioni di seguito indicate.

Quanto sopra anche in considerazione del sistema sanzionatorio particolarmente pesante che assiste la norma e che riportiamo di seguito.

Per il lavoratore che si rifiuti di sottoporsi al controllo sanitario è previsto l'arresto fino a 15 giorni oppure un'ammenda da 103,00 a 309,00 euro.

Il datore di lavoro che, invece, non sollevi il lavoratore tossicodipendente dallo svolgimento delle mansioni a rischio può incorrere nell'arresto da 2 a 4 mesi oppure ad un'ammenda da 5.164,00 a 25.822,00 euro.

Alleghiamo un elenco delle mansioni considerate a rischio.

In particolare, per la loro diffusione presso la generalità delle imprese, segnaliamo le seguenti mansioni:

1. conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso di patente di guida di categoria C, D, E;
2. addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.

Conferenza unificata Stato-Regioni***Provvedimento 30 ottobre 2007******(G.U. 15 novembre 2007, n. 266)*****ALLEGATO I****Mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi****1) Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:**

- a) impiego di gas tossici (art. 8 del Regio decreto 1927, e successive modificazioni);
- b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al Regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);

- c) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e s.m.).

2) Mansioni inerenti le attività di trasporto:

- a) **conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E,** e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
- b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che espliciti attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
- c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
- d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
- e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
- f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
- g) personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività *off-shore* e delle navi posatubi;
- h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
- i) personale certificato dal Registro aeronautico italiano;
- j) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
- k) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
- l) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.**

3) Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.

**APPRENDISTATO PER L'ASSOLVIMENTO
DELL'OBBLIGO DI ISTRUZIONE**

Con risposta ad interpello n. 36 del 29 novembre 2007 il Ministero del lavoro ha confermato il precedente orientamento espresso in riferimento al contratto di apprendistato con minori.

Si ricorda infatti che il rapporto di apprendistato è l'unico contratto, a tempo pieno, possibile con minori.

Ebbene, il Ministero chiarisce che, in attesa della piena applicabilità del contratto di apprendistato per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione, regolato dall'art. 48 del D. Lgs 276/2003, i giovani di età tra 16 e 18 anni, possono essere assunti in base alla vecchia normativa sull'apprendistato disposta dalla l. n. 25/1955 e successive modifiche.

A tali soggetti si applicheranno anche le disposizioni contrattuali che regolavano la precedente tipologia di apprendistato in quanto compatibili (parte normativa e contenuti formativi).

Per la parte economica si dovrà invece fare riferimento alle nuove disposizioni contrattuali seppure riferite alla nuova tipologia di apprendistato professionalizzante.

Fa eccezione a quanto sopra specificato il caso di giovane diciassettenne in possesso di qualifica professionale già acquisita con altro apprendistato il quale dovrà, per l'acquisizione di una nuova professione, seguire l'apprendistato professionalizzante.

L'ISCRIZIONE A RUOLO DEI CREDITI INPS

Con messaggio n. 28577 del 28 novembre 2007, l'INPS ha disposto l'iscrizione diretta a ruolo dei crediti nei confronti degli iscritti, partendo prioritariamente dai crediti vantati nei confronti dei datori di lavoro che versano i contributi con il sistema DM10.

Fino ad oggi l'iscrizione a ruolo era preceduta dall'emissione di un avviso bonario mediante il quale l'istituto portava il contribuente a conoscenza del suo presunto debito, consentendo quindi di verificare la fondatezza della pretesa dell'ente e, in caso affermativo, di effettuare il pagamento prima dell'iscrizione a ruolo.

Con successivo messaggio n. 30545 del 19 dicembre 2007, l'INPS ha rettificato le istruzioni precedentemente impartite ritornando sui suoi passi.

Ha infatti confermato che continuerà l'emissione degli avvisi bonari mediante procedura centralizzata per tutto il territorio nazionale che verranno inviati direttamente alle aziende o ai consulenti del lavoro delegati, mediante messaggi via e-mail.

**MALATTIA ALL'ESTERO IN UN PAESE
COMUNITARIO- CERTIFICAZIONE**

Il messaggio INPS n. 28978 del 3 dicembre 2007, riepiloga le modalità di certificazione delle malattie insorte all'estero in un paese comunitario.

L'istituto premette che i cittadini comunitari possono lavorare liberamente in qualsiasi stato membro, godendo degli stessi diritti e benefici dei lavoratori dipendenti nazionali.

In forza di questo principio anche l'assistenza sanitaria e il trattamento economico di malattia non può subire discriminazioni rispetto ad un lavoratore dipendente occupato in Italia.

Pertanto, un dipendente che si ammali all'estero in un paese appartenente all'Unione Europea, dovrà certificare l'evento presentando entro 3 giorni dall'inizio della malattia, all'Istituzione estera:

- la Tessera Europea di Assicurazione Malattia che dovrebbe essere pervenuta a tutti i cittadini;
- il certificato di inabilità rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria estera senza provvedere alla preventiva traduzione.

La struttura sanitaria estera trasmetterà il certificato direttamente all'INPS il quale provvederà a farlo tradurre.

Il messaggio INPS, con l'occasione, ricorda che tale normativa è applicabile ai seguenti paesi:

Italia, Germania, Francia, Lussemburgo, Olanda, Belgio, Regno Unito, Irlanda, Austria, Spagna, Portogallo, Grecia, Danimarca, Svezia, Irlanda, Polonia, Slovacchia, Repubblica Ceca, Slovenia, Ungheria, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta e Cipro, Romania e Bulgaria.

L'ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI MOBILI

Con D. Lgs. n. 234 del 19 novembre 2007, è stata recepita la Direttiva 2002/15/Ce relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.

Il provvedimento è stato pubblicato sulla G. U. n. 292 del 17 dicembre 2007, pertanto è entrato in vigore il 1 gennaio 2008.

Area di applicazione

Il campo di applicazione della nuova normativa è riferito ai lavoratori mobili alle dipendenze di una ditta appartenente ad uno stato membro dell'Unione Europea che effettuano trasporto di persone e merci su strada con:

- veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi e semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate;
- veicoli atti a trasportare più di 9 persone compreso il conducente.

In queste ipotesi l'orario di lavoro non viene regolato dal D. lgs. n. 66/2003, previsto per la generalità dei lavoratori, ma dal provvedimento in esame.

Area di non applicazione

Il D. Lgs. n. 234/2007 non si applica alle attività contemplate nel regolamento Ce n. 561/2006 che contempla i trasporti stradali effettuati a mezzo di:

- a) veicoli adibiti al trasporto di passeggeri in servizio regolare di linea, il cui percorso non supera i 50 chilometri;
- b) veicoli la cui velocità massima autorizzata non supera i 40 chilometri orari;
- c) veicoli di proprietà delle forze armate, della protezione civile, dei vigili del fuoco e delle forze responsabili del mantenimento dell'ordine pubblico o da questi noleggiati senza conducente, nel caso in cui il trasporto venga effettuato nell'ambito delle funzioni proprie di questi servizi e sotto la loro responsabilità;
- d) veicoli, compresi quelli usati per operazioni di trasporto non commerciale di aiuto umanitario, utilizzati in situazioni di emergenza o in operazioni di salvataggio;
- e) veicoli speciali adibiti ad usi medici;
- f) carri attrezzi specializzati che operano entro un raggio di 100 km dalla propria base operativa;
- g) veicoli sottoposti a prove su strada a fini di miglioramento tecnico, riparazione o manutenzione, e veicoli nuovi o trasformati non ancora messi in circolazione;
- h) veicoli o combinazioni di veicoli, di massa massima ammissibile non superiore a 7,5 tonnellate, adibiti al trasporto non commerciale di merci;
- i) veicoli commerciali che rientrano nella categoria dei veicoli storici a norma della legislazione dello Stato membro nel quale circolano e sono utilizzati per il trasporto non commerciale di passeggeri o di merci.

La disciplina si applicherà anche ai lavoratori autonomi a partire dal 23 marzo 2009.

La legge dà alcune definizioni che sommariamente riepiloghiamo rinviando al provvedimento che tratta in maniera piuttosto analitica l'aspetto legato ai tempi di guida e di riposo previsti per questi lavoratori.

Orario di lavoro	Ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, compresi i tempi durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio; rientrano, in particolare, i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente
------------------	--

	alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali.
Tempi di disponibilità	<p>I periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. In particolare, sono considerati tempi di disponibilità i periodi durante i quali il lavoratore mobile accompagna il veicolo trasportato a bordo di una nave traghetto o di un treno ed i periodi di attesa alle frontiere e quelli dovuti a divieti di circolazione.</p> <p>Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure secondo le condizioni generali negoziate tra le parti sociali.</p>
Posto di lavoro	<p>1) Il luogo in cui si trova lo stabilimento principale dell'impresa per la quale il lavoratore mobile svolge determinate mansioni, nonché i suoi vari stabilimenti secondari, a prescindere dal fatto che la loro ubicazione corrisponda o meno alla sede sociale o allo stabilimento principale dell'impresa;</p> <p>2) il veicolo usato dalla persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto per lo svolgimento delle sue mansioni;</p> <p>3) qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con l'esecuzione del trasporto.</p>
Settimana	Il periodo compreso fra le ore 00,00 del lunedì e le ore 24,00 della domenica.
Notte	Un periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00,00 e le ore 7,00;
Tempi di inattività	Tempi non lavorati che si alternano a periodi di lavoro effettivo e che si pongono tra l'inizio e la fine del lavoro, durante i quali il lavoratore può ricostituire le energie psicofisiche consumate nella prestazione.

Durata massima settimanale della prestazione di lavoro

La durata massima settimanale della prestazione che comprende i tempi di guida e di tutte le altre operazioni svolte dal lavoratore, non può superare la media delle 48 ore.

La prestazione massima settimanale può raggiungere le 60 ore purché la media dei 4 mesi non superi le 48 ore.

I contratti collettivi nazionali, a fronte di particolari esigenze, possono estendere il periodo di osservazione fino a sei mesi determinando anche una diversa durata media e massima della prestazione, sempre nel rispetto delle norme di sicurezza.

È importante osservare che tali limiti vanno osservati anche qualora il dipendente sia occupato presso più datori di lavoro nel qual caso, l'ultimo datore di lavoro, dovrà farsi dichiarare il numero di ore di lavoro prestato presso altre imprese.

Riposo intermedio

Va effettuato un riposo qualora la prestazione superi le 6 ore e dovrà essere di almeno 30 minuti se la prestazione dura fra 6 e 9 ore e di 45 minuti se la prestazione è superiore alle 9 ore.

Tali riposi possono essere frazionati in periodi di almeno 15 minuti.

Per i rimanenti riposi giornalieri e settimanali la disposizione rinvia alle disposizioni generali contenute del regolamento Ce n. 561/2006.

Lavoro notturno

Qualora almeno 4 ore consecutive della prestazione ricadano in orario notturno, la prestazione complessiva non può superare 10 ore in un periodo di 24 ore.

Tale disposizione non è derogabile dalla contrattazione collettiva.

Informazione e registri

I lavoratori devono essere informati delle norme nazionali e contrattuali nonché dei regolamenti che disciplinano il loro particolare status, con le modalità che saranno individuate dalla contrattazione collettiva.

Viene inoltre introdotto un registro dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili che dovrà essere vidimato presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Tale registro non sostituisce i dischi cronotachigrafi e, si ritiene, nemmeno il libro presenze in quanto rappresenta una parte del libro paga regolato da altre disposizioni.

Il registro dovrà essere conservato per due anni dopo la fine del periodo e, su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare copia delle registrazioni di orario effettuate.

Sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio che assiste le norme del decreto in esame è caratterizzato da sanzioni amministrative che si sommano a quelle previste dal regolamento Ce n. 561/2006.

Si richiama l'attenzione sul fatto che sono sanzionati anche gli adempimenti informativi nei confronti dei dipendenti.

LA GIURISPRUDENZA**DIVIETO DI LICENZIAMENTO DELLE LAVORATRICI MADRI****Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 17606 del 10 agosto 2007**

Il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di vita del bambino è nullo.

Ciò significa che, non esplicando gli effetti interruttivi del rapporto di lavoro, la dipendente continua a maturare tutti i diritti ed il datore di lavoro è tenuto a riammetterla in servizio pagandole tutte le retribuzioni nel frattempo maturate.

Identica disciplina è applicabile alla lavoratrice dal momento delle pubblicazioni per il matrimonio e fino ad un anno dalla sua celebrazione.

Risulta quindi particolarmente importante, a fronte di eventuali dimissioni, provvedere alla relativa convalida presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TERMINE E PRESUNZIONE DI FRODE**Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 17932 del 23 agosto 2007**

La sentenza riguarda il caso di un'azienda che aveva occupato una dipendente con ripetuti contratti a termine.

I giudici hanno ravvisato l'intento di eludere la legge in quanto, la ripetizione di contratti a termine, prefigurava il soddisfacimento di un fabbisogno ordinario di personale e non la gestione di momenti di più intensa attività.

Il rapporto di lavoro è stato quindi convertito in contratto a tempo indeterminato con diritto del lavoratore al risarcimento del danno.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MUTUO CONSENSO**Tribunale di Bassano del Grappa sentenza del 17 ottobre 2007**

La sentenza si riferisce ad un caso in cui un dipendente ha impugnato il licenziamento intimatogli alla fine di un contratto a termine.

Il lavoratore rivendicava, tra l'altro, la sussistenza di un contratto a tempo indeterminato in quanto il rapporto di lavoro si era costituito, di fatto, prima della regolarizzazione dello stesso.

Ebbene, il giudice non ha accolto la richiesta del dipendente in quanto l'impugnativa è avvenuta dopo un anno e otto mesi dopo la risoluzione del rapporto.

Il giudice ha pertanto ritenuto che, in assenza della prestazione e di qualsiasi comunicazione da parte del lavoratore di messa a disposizione per la ripresa dell'attività per un periodo così prolungato, il rapporto di lavoro debba ritenersi concluso per mutuo consenso.

SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2008
--

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			GENNAIO 2008

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

<p>Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</p>	<p>Scade il termine per versare per versare in via telematica:</p> <p>G E N N A I O</p> <p>Le ritenute operate nel mese di dicembre 2007 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta in sede di conguaglio di fine rapporto nel mese di dicembre 2007; l'addizionale comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre 2007.</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di dicembre 2007 (cod. 1038 – 1040); I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>G E N N O</p> <p>il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di dicembre 2007;</p>
<p>lunedì 21 PREVINDAI – PREVINDAPI</p>	<p>Scade il termine per versare i contributi e le quote di T.F.R. relativi al 4° trimestre 2007.</p>
<p>Lunedì 28 Datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti per unità produttiva</p>	<p>G E N N A I O</p> <p>Scade il termine per comunicare alla Direzione provinciale del lavoro il numero di settimane del quadrimestre 29 agosto-28 dicembre 2007 in cui si sono superate le 48 ore di lavoro con ricorso allo straordinario (salvo diversa periodicità disposta dalla contrattazione collettiva).</p>
<p>Giovedì 31 I.N.P.S.</p>	<p>Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il DM10 e la denuncia Emens relativi al mese di dicembre 2007.</p>
<p>Giovedì 31 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE</p>	<p>G E N N O</p> <p>Scade il termine per presentare agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette.</p>

Giovedì 31 I.N.A.I.L. Norma premiale	Scade il termine per la presentazione della domanda di riduzione del tasso INAIL. (v. articolo in questo notiziario)
---	--

SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2008

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
FEBBRAIO 08				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
<u>18</u>	19	<u>20</u>	21	22	23	24
25	26	27	28	<u>29</u>		

<p>Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO:</p> <p>- I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</p> <p>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</p> <p>INPS ARTIGIANI E COMMERCianti</p> <p>I.N.A.I.L.</p>	<p>Scade il termine per versare per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2008 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>F E B B R A I O l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2008;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2008 (v. articolo per nuova modalità di versamento) e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2008;</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2008 (cod. 1038 – 1040);</p> <p>i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>F E B B R il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio 2008;</p> <p>Scade il termine per il versamento della 4^a rata del contributo minimo per il 2007.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2007 e la rata relativa al 2008 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
---	--

INAIL	F E B B R	Scade il termine per presentare all'INAIL : - la denuncia annuale dei salari relativa al 2007; - la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2008. Vedi articolo in questo notiziario.
Mercoledì 20 ENASARCO		Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2007.
Venerdì 29 FASI		Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2008.
Venerdì 29 I.N.P.S.	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il DM10 e la denuncia Emens relativi al mese di gennaio 2008.
Venerdì 29 INPS	F E B B R A I O	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2007 al fine dell'applicazione del contributo CIG ridotto; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato un numero medio di dipendenti pari o inferiore alle 50 unità variando così la loro situazione contributiva.
Venerdì 29 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA		Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2007.
Venerdì 29 SOSTITUTO DI IMPOSTA modello CUD		Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2007.

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2008

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MARZO 2008					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

<p>Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE</p>	<p>per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di febbraio 2006 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>M A R Z O l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta nel mese di febbraio 2007;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2007 (codice 3816) e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.</p>
---	---