



S.C. STUDIO ASSOCIATO – CARPENEDOLO (BS)

VIA RINALDINI N.46
Tel. 0309965436 – Fax 0309966882

GESTIONE DEL PERSONALE

*A partire dal mese di ottobre 2004 SC Studio Associato - Ufficio Paghe fornisce un nuovo servizio trimestrale denominato “**SC INFORMA**”*

*“**SC INFORMA**” è destinato alla clientela dello studio e contiene, con un linguaggio semplice, una sintesi delle ultime novità e un commento relativo ad argomenti di utilità generale; verrà inviato senza alcun costo aggiuntivo a mezzo posta ordinaria o **posta elettronica, per tutti i clienti che ci hanno fornito l’indirizzo e-mail o che lo forniscano in futuro.***

Certo di fornire uno strumento utile ed importante per la gestione aziendale in una realtà in cui il circolare delle notizie e delle informazioni diventa sempre più importante, lo Studio Associato – Ufficio paghe resta a disposizione per eventuali chiarimenti ed approfondimenti personalizzati rivolti alla singola azienda.

*In allegato si riporta “**SC INFORMA**” n. 02/2005 del 30/04/2005*

SC INFORMA

n. 2/2005 del 30/04/2005

PROROGATA PER L'ANNO 2005 LA "PICCOLA MOBILITA'"

Legge n. 26 del 1 marzo 2005

Il termine previsto per la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati da imprese che occupano meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, è prorogato fino alla riforma degli ammortizzatori sociali e comunque non oltre il 31 dicembre 2005.

Si ricorda che detti lavoratori non percepiscono l'indennità di mobilità mentre l'azienda che procede all'assunzione può usufruire dell'esenzione contributiva per 18 o 12 mesi a seconda che si stipuli in contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato. Se si opta per l'assunzione a tempo determinato e alla scadenza dei 12 mesi si trasforma a tempo indeterminato si può usufruire dello sconto per altri 12 mesi per un totale di 24 mesi.

MAXI SANZIONE PER IL LAVORO NERO

*Comma 3, art. 3 del DL. N.12 del 22 febbraio 2002 convertito con L. 23.04.2002 n.73
Sentenza corte costituzionale n. 144 del 12 aprile 2005*

Il DL n. 12 del 22 febbraio 2002 ha introdotto una nuova sanzione amministrativa fiscale, in aggiunta alle sanzioni già previste dalle normative lavoristiche/ previdenziali/ assistenziali, in caso di constatazione dell'impiego di **lavoratori dipendenti** non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria. La sanzione è fissata nella misura che va dal 200 al 400 per cento dell'importo del costo del lavoro relativo a ciascun lavoratore, calcolato sulla base dei vigenti contratti collettivi nazionali, per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di constatazione della violazione.

Come già anticipato con ns. circolare del 14/03/2005 abbiamo notizia che i locali Uffici dell'Agenzia delle Entrate, stiano intensificando in maniera significativa i controlli, e a questo proposito invitiamo le aziende che avessero situazioni irregolari a prendere contatti con lo studio per valutare le varie possibilità di regolarizzazione, anche mediante l'utilizzo, ove consentito, dei rapporti di lavoro atipici.

Con sentenza del 12 aprile 2005 la corte costituzionale ha sancito l'incostituzionalità di una parte di questo sistema sanzionatorio in quanto questo meccanismo non consente al datore di lavoro di fornire la prova che il rapporto di lavoro irregolare ha avuto inizio in data diversa dal 1 gennaio e che dunque ha avuto una durata inferiore rispetto a quella presunta dalla legge. Il datore di lavoro avrà quindi la possibilità di provare che il rapporto di lavoro abbia avuto una durata inferiore rispetto a quella presunta dalla legge con conseguente riproporzionamento della sanzione.

DISEGNO DI LEGGE SULLA COMPETITIVITA'

Disegno di legge del 22 marzo 2005

Il cosiddetto "pacchetto Competitività" prevede l'emanazione di un Disegno di Legge che è ora in discussione alla Camera dei deputati; questo provvedimento dovrebbe prevedere alcune novità in relazione:

- all'istituzione di una nuova sanzione per contrastare il lavoro sommerso pari a 2.000 euro, più 50 euro per ogni giorno effettivamente prestato dal lavoratore in nero. Questa sanzione dovrebbe sostituire la "maxi sanzione per il lavoro nero".
- Alla riforma Biagi per quanto riguarda tra l'altro:
 - l'inquadramento del lavoratore apprendista e del dipendente assunto con contratto di inserimento;
 - le modalità di instaurazione del lavoro intermittente e del lavoro accessorio.

IL NUOVO APPRENDISTATO (vedi SC INFORMA DEL 31.01.2005)

D.lgs n.276/2003

Come già anticipato con SC INFORMA DEL 31.01.2005 la legge Biagi ha istituito tre tipologie di apprendistato ed ha demandato alle regioni l'intera definizione degli aspetti formativi dell'istituto e, di conseguenza, la concreta operatività del modello astratto prefigurato della norma. Ci sembra opportuno fare il punto della situazione per quanto concerne la **sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante** (la fattispecie più simile all'apprendistato già utilizzato dalle aziende) in quanto diverse regioni si sono attivate o si stanno attivando per siglare accordi a livello generale o settoriale al fine di renderlo operativo. Si elencano di seguito alcune regioni del nord Italia, nel cui ambito operano principalmente le aziende clienti dello Studio, che hanno già reso totalmente o parzialmente operativo l'apprendistato professionalizzante consentendo alle aziende del territorio di stipulare contratti di apprendistato con giovani fino a 29 anni.

REGIONE LOMBARDIA:

Per i soli settori del terziario, della distribuzione e dei servizi.

REGIONE VENETO:

Per tutti i settori merceologici.

PIEMONTE

Per tutti i settori merceologici.

TOSCANA

Per tutti i settori merceologici.

MODELLO 730/2005

Circolare Agenzia delle Entrate n.12/E del 1 aprile 2005

La circolare in oggetto fornisce chiarimenti in merito alle modalità dell'assistenza fiscale fornita sia dai sostituti d'imposta sia dai CAF (centri di assistenza fiscale) e ai termini di presentazione del modello 730/2005; in particolare:

- Entro il **15 giugno 2005** i contribuenti che si avvalgono dell'assistenza di un CAF devono presentare allo stesso il modello 730/2005 già compilato o richiedere l'assistenza per la compilazione;
- Entro il **30 giugno 2005** il CAF devono consegnare al contribuente copia della dichiarazione modello 730 ed il relativo prospetto di liquidazione; entro tale data devono anche comunicare al sostituto d'imposta il risultato contabile della dichiarazione (mod. 730-4) per l'effettuazione delle operazioni di conguaglio.
- **Entro 15 giorni dal ricevimento il sostituto d'imposta deve restituire al CAF copia dei mod. 730-4 ricevuti.**
- Le operazioni di conguaglio saranno effettuate sulle retribuzioni corrisposte a partire dal mese di **luglio 2005**
- Entro il **30 settembre 2005** il contribuente deve comunicare al sostituto d'imposta l'intenzione di non effettuare o di effettuare in misura inferiore rispetto a quello dovuto in base al mod. 730 presentato il pagamento della seconda o unica rata d'acconto per l'anno 2005.
- Con la retribuzione corrisposta nel mese di **novembre 2005** dovrà essere trattenuta la seconda o unica rata d'acconto per l'anno 2005.

Si ricorda che lo Studio in qualità di CAF autorizzato è a disposizione per l'elaborazione dei modelli 730/2005 e per informazioni in merito ai soggetti obbligati alla presentazione del modello 730/2005 e agli eventuali oneri deducibili e alla clausola di salvaguardia (rif. Ns. sede di Castiglione).

ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF: I COMUNI CHE POSSONO DELIBERARLA

*Legge finanziaria 2005
Circolare Ministero dell'Economia e delle Finanze n.1/DPF del 18 marzo 2005*

La legge finanziaria 2005 ha disposto la sospensione degli aumenti delle addizionali IRPEF deliberati da Regioni e Comuni successivamente alla data del 29 settembre 2002; in particolare resta bloccato fino al 31 dicembre 2006 l'aumento dell'addizionale comunale all'Irpef, ad eccezione dei Comuni che la istituiscano per la prima volta.

Si è reso necessario l'intervento del Ministero dell'Economia e delle Finanze che con la circolare n.1/DPF del 18 marzo 2005 ha precisato che i comuni che possono procedere all'aumento dell'addizionale comunale nella misura dell'0,1% dal 1 gennaio 2005 sono unicamente quei comuni che non hanno mai deliberato al riguardo e che intendono istituire tale prelievo aggiuntivo dal 1 gennaio 2005.

Restano esclusi dalla possibilità di aumentare tale prelievo i comuni che hanno confermato e non aumentato l'aliquota dell'addizionale e i comuni che hanno deliberato per la prima volta l'istituzione dell'addizionale dopo il 29 settembre 2002.

Si ricorda che il blocco dell'efficacia delle delibere adottate dopo il 29 settembre 2002 rimarrà in vigore fino al 31 dicembre 2006 e che quindi dal 1 gennaio 2007 riprenderanno piena validità le aliquote dell'addizionale comunale sospese.

AL VIA IL RECUPERO DEI CONTRIBUTI SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

*Messaggio Inps n. 984 del 11 gennaio 2005
Messaggio Inps n. 15655 del 15 aprile 2005*

La decisione della commissione della Comunità Europea del 11 maggio 1999 ha ridefinito i criteri di concessione delle agevolazioni contributive per CFL ed ha ritenuto i benefici concessi dallo Stato italiano non compatibili con la libera concorrenza del mercato comune europeo. La Commissione Europea ha stabilito l'obbligo per l'Italia di adeguarsi alle nuove disposizioni e di provvedere tempestivamente al recupero degli importi conguagliati dai datori di lavoro secondo i vecchi parametri.

Per aver diritto alla quota di esenzione eccedente il 25% il contratto doveva essere stipulato con giovani fino a 25 anni (elevabili a 29 per i laureati) o con lavoratori disoccupati da almeno 1 anno. A prescindere dai requisiti del lavoratore erano ammessi al CFL pienamente agevolato i lavoratori, fino al limite di 32 anni, nel caso in cui la successiva trasformazione a tempo indeterminato del contratto abbia realizzato un incremento dell'occupazione aziendale.

L'Inps con messaggio n.984 del 11 gennaio 2005 ha comunicato di aver iniziato ad inviare alle aziende le richieste di pagamento per le agevolazioni contributive fruite oltre il limite della Comunità europea succitato (seppure nel rispetto della normativa nazionale) per il **periodo di riferimento novembre 1995– maggio 2001**. Avverso tale provvedimento è possibile presentare ricorso amministrativo alla sede inps per il riesame dei calcoli effettuati, se ritenuti errati, ovvero ricorso giudiziario all'autorità competente per contestare la legittimità della richiesta dell'istituto. Con messaggio n.15655 del 15 aprile 2005 l'inps ha definito le modalità del ricorso amministrativo.

STANZIATI I FONDI PER IL CONFERIMENTO DEL TFR AI FONDI PENSIONE

Comma 1, art. 13 Decreto Legge n.35 del 14 marzo 2005

Sono stati stanziati i fondi per il triennio 2005 – 2007 per l'introduzione di sistemi di compensazione destinati alle aziende in conseguenza della confluenza del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione.

Infatti la legge 243/2004 che ha iniziato la riforma della previdenza complementare ha definito che dalla riforma non deve derivare alcun onere aggiuntivo a carico delle imprese.

Si precisa che non è ancora stato emanato il decreto legislativo di riforma e quindi non sono ancora operative le regole di conferimento automatico del TFR nei fondi pensione.

E' OPERATIVO LO SPORTELLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE

*Decreto del Presidente della Repubblica n.334 del 18 ottobre 2004
Circolare Ministero del lavoro n.6 del 11 febbraio 2005*

Fra le novità introdotte del DPR n. 334/2004 c'è la definitiva operatività dello Sportello unico per l'immigrazione, istituito presso la Prefettura – ufficio territoriale del Governo e responsabile dell'intero procedimento di assunzione dei lavoratori subordinati stranieri a tempo determinato ed indeterminato. Pertanto le funzioni esercitate in materia di immigrazione dalla Direzione provinciale del lavoro e dalla Questura vengono ufficialmente attribuite allo Sportello unico per l'immigrazione. Resta tuttavia da verificare che la Prefettura abbia effettivamente costituito lo Sportello unico per l'immigrazione.

Il datore di lavoro che intende assumere a tempo determinato o indeterminato uno straniero residente all'estero dovrà quindi presentare la domanda corredata dalla relativa documentazione necessaria per la concessione del nullaosta al lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione.

Il datore di lavoro che vuole assumere un lavoratore extracomunitario in possesso di regolare permesso di soggiorno per lavoro subordinato non stagionale dovrà invece sottoscrivere il contratto di soggiorno col lavoratore e spedirne copia allo Sportello unico per l'immigrazione entro 5 giorni dall'assunzione. Copia del contratto di soggiorno con ricevuta della raccomandata dovrà essere consegnata al lavoratore che dovrà esibirla in sede di rinnovo del permesso di soggiorno.

DOCUMENTO PROGRAMMATICO SULLA SICUREZZA

*D.lgs n.196 del 30 giugno 2003
Legge n.26 del 1 marzo 2005*

Con legge n.26 del 1 marzo 2005 vengono prorogati i termini relativi al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 180 D.lgs n.196/2003:

- adempimento in materia di protezione e trattamento dei dati personali (art. 180 comma 1) dal 30 giugno 2005 al **31 dicembre 2005**;
- le misure di sicurezza da adottare in relazione agli strumenti elettronici detenuti (art. 180 comma 3) dal 30 settembre 2005 al **31 marzo 2006**.

LE NUOVE INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

art. 13 Decreto Legge n. 35 del 14 marzo 2005

Per il periodo dal 1 aprile 2005 al 31 dicembre 2006 la durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali è elevata a:

- 7 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni;
- 10 mesi per i lavoratori di età pari o superiore a 50 anni;

La percentuale di commisurazione alla retribuzione di tale indennità è elevata al:

- 50% per i primi 6 mesi;
- 40% per i successivi 3 mesi;
- 30% per gli ulteriori mesi.

L'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali (2 anni di assicurazione e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione) è riconosciuta anche ai lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori, non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori.

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti (lavoratori che, in assenza dell'anno di contribuzione nel biennio, abbiano prestato almeno 78 giorni di attività lavorativa, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per la assicurazione obbligatoria) è riconosciuta ai dipendenti da imprese del settore artigianato, sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, a condizione che venga richiesto un intervento integrativo a carico degli enti bilaterali pari almeno al 20% della retribuzione.

La durata massima degli interventi dei due paragrafi precedenti non può superare 65 giornate annue di indennità. Entro 60 giorni il ministero del lavoro dovrà emanare le ipotesi delle "situazioni aziendali dovute ad eventi transitori" di cui ai paragrafi precedenti.

L'INDENNITA' PER CHI SI SPOSTA

Lettera d) comma 2 art. 13 Decreto Legge n. 35 del 14 marzo 2005

Al fine di agevolare i processi di mobilità territoriale finalizzati al reimpiego presso datori di lavoro privati e al mantenimento dell'occupazione, ai lavoratori in mobilità o sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria, che accettino una sede di lavoro distante più di cento chilometri dal luogo di residenza, è erogata una somma pari a una mensilità dell'indennità di mobilità in caso di contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi o pari a tre mensilità dell'indennità di mobilità in caso di contratto a tempo indeterminato o determinato di durata superiore a diciotto mesi.

Nel caso del distacco del lavoratore in una sede di lavoro distante più di cento chilometri dal luogo di residenza, al lavoratore interessato viene erogata una somma pari a una mensilità dell'indennità di mobilità in caso di distacco di durata superiore a dodici mesi o pari a tre mensilità dell'indennità di mobilità in caso di distacco di durata superiore a diciotto mesi. L'indennità sarà a carico del Fondo per l'occupazione di cui al DL 148/1993 e con successivo decreto saranno definite le relative modalità operative.

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO O STAGE

Legge n.196/97

Art. 60 D.lgs n. 276/2003

Decreto ministeriale n.142 del 25 marzo 1998

I tirocini formativi e di orientamento costituiscono uno strumento finalizzato a realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. In nessun caso possono configurarsi come rapporto di lavoro dipendente. Il tirocinante deve comunque essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail e presso una compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Tale onere incombe sul soggetto promotore; nel caso in cui il soggetto promotore sia una struttura pubblica competente in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa Inail.

Gli stage si attivano attraverso la stipula di una convenzione tra il soggetto promotore ed il datore di lavoro pubblico o privato e deve essere accompagnata da un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinante.

I soggetto promotori possono essere:

- Agenzie per l'impiego istituite ai sensi art. 24 e 29 L.56/87, Sezioni circoscrizionali per l'impiego, strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali.
- Università;
- Provveditorato agli studi;
- Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'art. 17 della legge 196/97;
- Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione ;

I tirocinanti possono essere studenti (sia universitari che della scuola secondaria), disoccupati, inoccupati, iscritti alle liste di mobilità e portatori di handicap.

La durata dello stage può durare dai tre mesi ai 12 mesi (24 mesi per i portatori di handicap) a seconda della tipologia del tirocinante (studenti universitari, della scuola secondaria, disoccupati, ecc...)

Le aziende che hanno in forza fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare un tirocinante; le aziende che hanno un organico tra i 6 e i 19 dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare due tirocinanti; le aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato possono ospitare tirocinanti nel limite del 10% dei predetti dipendenti.

Il D.lgs 276/2003 ha istituito i tirocini estivi che possono avere una durata massima di tre mesi e devono svolgersi tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo e sono rivolti a giovani ed adolescenti iscritti ad un ciclo di studi presso istituti scolastici di ogni ordine e grado. E' prevista la possibilità di erogare a favore del tirocinante una borsa lavoro dell'importo mensile massimo di 600,00 euro e non sono previsti limiti numerici per l'impiego di giovani o adolescenti in tirocini estivi e di orientamento.

PROTEZIONE DEI GIOVANI SUL LAVORO – STAGES ESTIVI

Decreto Legislativo n. 345 del 04 agosto 1999

Decreto Legislativo n. 262 del 18 agosto 2000

In previsione del periodo estivo si vuole ricordare alla spettabile clientela che qualora vengano accolti presso le strutture aziendali giovani minorenni mandati dalle scuole per i tirocini formativi estivi, detti studenti sono soggetti alla speciale tutela prevista dal D.lgs 345/1999.

La norma prevede l'obbligo per il datore di lavoro, che occupi minori di anni 18, di effettuare una valutazione dei rischi, già prevista dalla Legge 626/94, specifica per le mansioni cui i minori possono essere addetti, precedente l'assegnazione a dette mansioni e ripetuta ad ogni variazione rilevante delle condizioni di lavoro. L'informazione sulla sicurezza che deriva dalla valutazione dei rischi, deve essere fornita oltre che al minore anche ai suoi genitori.

Si consiglia quindi alle aziende di contattare il consulente ambientale per avere maggiori informazioni nel merito.

MENSILIZZAZIONE DEI FLUSSI RETRIBUTIVI Emens

Legge 326/2004

Circolare Inps n. 152 del 22 novembre 2004

Circolare Inps n.3 del 11 gennaio 2005

Messaggio inps n.16329 del 22/04/2005

Come anticipato con SC INFORMA del 31.01.2005 a partire dalle retribuzioni corrisposte da gennaio 2005 i sostituti d'imposta tenuti al rilascio del modello CUD devono trasmettere mensilmente in via telematica all'INPS i dati retributivi e le informazioni necessarie per:

- il calcolo dei contributi;
- l'implementazione delle posizioni assicurative individuali;
- l'erogazione delle prestazioni.

I soggetti tenuti all'invio sono:

- i **datori di lavoro** tenuti alla compilazione dalla parte relativa ai dati previdenziali ed assistenziali INPS del Modello 770 semplificato;
- i **committenti** che hanno l'obbligo di compilare il modello GLA annualmente;
- gli **associanti** in partecipazione.

L'invio dei dati mensili riguarda anche i lavoratori per i quali sono dovute solo le contribuzioni minori come, ad esempio, i lavoratori iscritti all'ENPALS.

Sono esclusi da questo nuovo adempimento i datori di lavoro domestico e i datori di lavoro agricolo.

Di conseguenza la nuova denuncia telematica mensile riguarderà:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori iscritti alla gestione separata ovvero:co.co.co., lavoratori a progetto, incaricati della vendita a domicilio e lavoratori autonomi occasionali (per la parte eccedente i 5.000 euro);
- Gli associati in partecipazione.

L'invio telematico mensile deve avvenire entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza per i datori di lavoro; entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di pagamento del corrispettivo per i committenti e gli associanti. La prima scadenza è stata fissata entro il 30/04/2005 entro la quale devono essere trasmessi i dati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo.

Gli adempimenti di cui sopra per tutti i lavoratori (**esclusi gli incaricati della vendita a domicilio e lavoratori autonomi occasionali**) **saranno gestiti direttamente dallo Studio**, in qualità di intermediario abilitato, per tutte le aziende clienti.

VIA LIBERA AL PAGAMENTO DELLA CONTRIBUZIONE DEGLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

*Legge 24 novembre 2003, n. 326
Circolare Inps n. 30 del 16 febbraio 2005*

Con decorrenza dal 1 gennaio 2004 sono tenuti ad iscriversi alla Gestione separata INPS gli associati in partecipazione che, a fronte di un apporto esclusivo di lavoro, percepiscono compensi qualificati come redditi da lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 53, comma 2, lettera c) del TUIR.

Rimangono esclusi dall'obbligo in esame gli associati in partecipazione iscritti agli albi professionali in quanto già destinatari di altre forme di previdenza obbligatoria.

l'aliquota contributiva applicabile ai compensi corrisposti

- agli **associati in partecipazione pensionati** ovvero **iscritti ad altre gestioni**, risulta pari
 - per l'**anno 2004**, al **17,30%**, sui redditi imponibili fino ad euro 37.883,00 ed al **18,30%** sui redditi imponibili eccedenti tale limite e fino al massimale di reddito (fissato, per l'anno 2004, in euro 82.401,00);
 - per l'**anno 2005**, al **17,50%**, sui redditi imponibili fino ad euro 38.641,00 e al **18,50%** sui redditi imponibili eccedenti tale limite e fino al massimale di reddito (fissato, per l'anno 2005, in euro 84.049,00);
- agli **associati in partecipazione non pensionati** ovvero **non iscritti ad altre gestioni**, deve essere **incrementata** del contributo dello **0,50%** per maternità, assegno al nucleo familiare, malattia in caso di ricovero e, conseguentemente, risulta pari:
 - per l'**anno 2004**, al **17,80%**, sui redditi imponibili fino ad euro 37.883,00 ed al **18,80%** sui redditi imponibili eccedenti tale limite e fino al massimale di reddito (fissato, per l'anno 2004, in euro 82.401,00);
 - per l'**anno 2005**, al **18,00%**, sui redditi imponibili fino ad euro 38.641,00 ed al **19,00%** sui redditi imponibili eccedenti tale limite e fino al massimale di reddito (fissato, per l'anno 2005, in euro 84.049,00);

Il **versamento** del contributo dovrà essere effettuato **entro il giorno 16 del mese successivo** a quello di corresponsione del compenso (principio di cassa), tramite il Modello F24 riportando in corrispondenza di:

- "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- "codice tributo", il codice **C10**, previsto per tutti gli iscritti per i quali non è dovuto il contributo dello 0,50%, o il codice **CXX** in riferimento ai soggetti privi di altra copertura previdenziale con contribuzione comprensiva dell'aliquota dello 0,50%;
- campo "filiale azienda", il C.A.P. ed il comune della Sede legale dell'associante. Tale dato deve coincidere con quello indicato nelle denunce;
- "periodo di riferimento", il **mese e l'anno di erogazione** del compenso.

I **contributi** relativi agli **emolumenti erogati** nel mese di **gennaio 2005** dovranno essere versati **entro il 16 marzo 2005** con esposizione separata sul Modello F24 e con periodo di riferimento "01 2005".

L'Istituto, infine, si riserva di fornire ulteriori istruzioni in ordine alle modalità di denuncia e di versamento dei contributi relativi all'anno 2004.

DOCUMENTAZIONE CHE I CONDUCENTI DEVONO TENERE A BORDO DEL VEICOLO

Delibera n.1 del Comitato Centrale per l'albo dell'autotrasporto di cose c/terzi

Si è reso necessario aggiornare la documentazione che il conducente deve recare a bordo del veicolo ai fini della dimostrazione del tipo di rapporto di lavoro che lo lega all'impresa di trasporto a seguito delle rilevanti novità in tema di mercato del lavoro (riforma del lavoro "legge Biagi").

Si ricorda che, a norma dell'art. 12 del D.M. 212 del 12 maggio 1998 "Qualora il conducente risulti sprovvisto, a qualsiasi controllo su strada, di tale documentazione, l'ufficio dell'agente che ha accertato il fatto, invita l'impresa a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento a fornire all'ufficio o comando competente per territorio cui l'agente appartiene, la prova del corretto rapporto che lo legava all'azienda, entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito. Trascorso inutilmente tale termine, l'impresa viene segnalata all'Ispettorato del lavoro, per le opportune verifiche".

Elenco documentazione da tenere a bordo del veicolo **(Tutte le elencate certificazioni che hanno validità 6 mesi, alla scadenza possono essere rinnovate con una dichiarazione sostitutiva di atto notorio del legale rappresentante):**

Lavoratori subordinati e soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo subordinato	Originale o copia autentica del contratto di lavoro o dell'ultimo foglio paga. Nel caso di esibizione del contratto di lavoro, esso deve essere stato concluso in data non anteriore a sei mesi.
Lavoratore comandato o distaccato	Originale o copia autentica della lettera di comando o distacco e dell'ultimo foglio paga.
Lavoratore con contratto di somministrazione	Copia autentica del contratto di somministrazione concluso tra l'impresa somministratrice e l'utilizzatore, in corso di validità.
Lavoratori autonomi e soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo autonomo	Originale o copia autentica del contratto di lavoro o dell'ultimo foglio individuale di paga. Il contratto di lavoro deve essere stato concluso in data non anteriore a sei mesi.
Titolare di impresa individuale	Patente di guida, nonché libretto di circolazione del veicolo condotto.
Socio di società di persone	Certificato di iscrizione al registro delle imprese in corso di validità e non anteriore a sei mesi.
Collaboratore familiare	Certificato di iscrizione agli enti previdenziali in corso di validità e non anteriore a sei mesi.
Socio di uno dei raggruppamenti di cui all'art. 1 comma 2, lettera e), della legge 23 dicembre 1997, n. 454.	Estratto autentico del libro soci non anteriore a sei mesi.
Amministratori di società di capitale	Certificato di iscrizione della società nel Registro delle imprese, con indicazione del consiglio di amministrazione, in corso di validità e non anteriore a sei mesi

COMMENTO

Ci sembra opportuno riproporre la circolare inviata dallo Studio alla Spett. Clientela in occasione dell'entrata in vigore della legge n.189 del 30/07/2002 (la c.d. Legge Bossi-Fini) relativa al rinnovo del permesso di soggiorno dei lavoratori stranieri.

Lì, 05.11.2002

Spett.le Ditta

OGGETTO: LEGGE 189 DEL 30/07/2002 - IL LAVORO DEGLI EXTRA COMUNITARI DOPO LA RIFORMA DELL'IMMIGRAZIONE - RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

La legge n. 189 del 30/07/2002, comunemente chiamata "Legge Bossi – Fini" ha modificato il Testo unico del 1998 in materia di lavoro degli extra comunitari in Italia.

Tra le varie modifiche introdotte dalla succitata Legge, una importante di interesse anche per i datori di lavoro è quella relativa al **rinnovo del permesso di soggiorno** da parte dei lavoratori già in possesso dello stesso.

A seguito di quanto sopra, il rinnovo del permesso di soggiorno deve essere richiesto dal lavoratore extra comunitario al Questore della Provincia in cui dimora con largo anticipo rispetto alla scadenza e precisamente:

- **Almeno novanta giorni prima** della scadenza dai lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- **Almeno sessanta giorni prima** della scadenza dai lavoratori subordinati assunti a tempo determinato
- **Almeno trenta giorni prima** nei restanti casi (lavori stagionali, permessi per studio ecc.)

Inoltre la legge di riforma dell'immigrazione impone al datore di lavoro l'obbligo di verificare che il personale straniero impiegato sia **sempre** in possesso di un permesso di soggiorno in corso di validità: **il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, annullato o revocato ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.**

Rispetto alla normativa previgente viene espressamente esclusa la possibilità da parte del datore di lavoro di far lavorare, dopo la scadenza del permesso posseduto, i lavoratori stranieri in possesso solamente della richiesta di rinnovo presentata oltre i termini di cui sopra o non presentata affatto.

Per i casi in cui il rinnovo sia stato richiesto nei termini ma l'autorità competente non si sia pronunciata entro la scadenza prevista è escluso il reato ma in ogni caso, in attesa di istruzioni dettagliate nel merito, si consiglia, in via cautelativa, di sospendere il rapporto di lavoro in essere, da ripristinare all'atto della presentazione dell'avvenuto rinnovo.

Tutto ciò premesso, lo studio invita tutti i clienti che occupano alle proprie dipendenze lavoratori extra comunitari a:

1. Farsi rilasciare copia del Permesso di soggiorno attualmente in vigore, verificando la data di scadenza dello stesso;
2. Verificare l'avvenuta presentazione dell'eventuale richiesta di rinnovo per quelli in scadenza nei termini di cui sopra, invitando chi non l'avesse fatto, a farlo prontamente (visti gli effetti sul rapporto di lavoro)
3. Tenere lo scadenziario del permesso di soggiorno e dei termini di richiesta di rinnovo;
4. Avvisare lo studio nel caso in cui il lavoratore alla scadenza del precedente permesso di soggiorno non abbia già il rinnovo (visto sempre gli effetti sul rapporto di lavoro);
5. Far sottoscrivere a tutti i lavoratori extracomunitari in forza l'impegno di comunicare al Datore di lavoro qualsiasi variazione (richiesta di rinnovo, revoca o annullamento) riguardo al permesso di soggiorno;
6. Le operazioni di cui sopra andranno gestite in parallelo con lo studio fornendo allo stesso copia di tutto il materiale.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento nel merito e nel contempo inviamo cordiali saluti.

S.C. STUDIO ASSOCIATO