

In questo numero abbiamo voluto dedicare ampio spazio al Collegato lavoro in quanto le norme in esso contenute hanno variato in maniera significativa la normativa lavoristica; vi rimandiamo quindi agli approfondimenti da pagina 12 a pagina 20.

Vi segnaliamo inoltre che a pagina 20 potete trovare il calendario con la chiusura dell'ufficio paghe per aggiornamenti interni.



1861 > 2011 > >
150° anniversario Unità d'Italia

17 marzo 2011: festa nazionale retribuita per i 150 anni dell'unità d'Italia

Con la Legge n.100 del 29 giugno 2010 è stata istituita una giornata di festa nazionale il giorno 17 marzo 2011 in occasione dei 150 anni dell'unità d'Italia.

Tale festa nazionale dovrà essere trattata ai fini retributivi come una qualsiasi altra festività disciplinata dalla contrattazione collettiva.

I lavoratori avranno quindi

diritto alla giornata di riposo retribuito e se presteranno attività lavorativa verrà retribuita con la maggiorazione prevista dal contratto collettivo di riferimento.

Si precisa che tale festività si configura solo per l'anno 2011, assumendo per gli anni futuri carattere di giornata di ordinaria prestazione lavorativa.

Agenti e rappresentanti di commercio

Riteniamo opportuno ricordare che la Legge n.296/2006 (Finanziaria 2007) ha istituito a partire dal gennaio 2007 l'obbligo di comunicare on-line alla provincia l'instaurazione e la cessazione del rapporto di lavoro con lavoratori autonomi legati all'azienda da contratto di agenzia e rappresentanza commerciale, se caratterizzato da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale. Vi ricordiamo altresì che, qualora non effettuati direttamente, lo Studio rimane a disposizione per adempiere all'obbligo in qualità d'intermediario e/o per fornire ulteriori informazioni in merito.

Interessi legali: 1,5% dal 1 gennaio 2011

Con il Decreto del Ministero dell'Economia del 7 dicembre 2010, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 292 del 15 dicembre 2010, è stato elevato dal 1% al 1,5% il tasso degli interessi legali.

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

Le tabelle dei costi chilometrici per l'anno 2011

Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 23 dicembre 2010

Le tabelle dei costi chilometrici ACI devono essere calcolate dall'ACI entro il 30 novembre e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale entro il 31 dicembre di ciascun anno con effetto per il periodo d'imposta successivo.

Sono il valore convenzionale da inserire come base di computo del fringe benefit

per i lavoratori che utilizzano l'autovettura aziendale ad uso promiscuo (sia uso professionale che uso personale).

Si ricorda di controllare sempre il sito dell'ACI (www.aci.it) per controllare anche gli importi corrisposti ai dipendenti che percepiscono l'indennità chilometrica in quanto utilizzano l'autovettu-

ra personale per incarichi lavorativi.

Ricordiamo che dal 1 gennaio 2009, con l'istituzione del LUL (libro unico del lavoro), tutti i rimborsi spese, comprese le indennità chilometriche, devono essere inseriti nel prospetto di paga per tutti i soggetti per i quali viene elaborato il prospetto.

Sommario :

- Pagina 2**
- Tessera di riconoscimento
- Contratto a chiamata
- Part-time verticale
- Pagina 3**
- Trattamenti previdenziali e altra attività
- Pagina 4**
- DID (dichiarazione di immediata disponibilità)
- Sanzioni per le aziende di autotrasporto
- Pagina 5**
- Nuovo codice della strada
- Certificazione assenze per l'autotrasporto
- Pagine da 6 a 8**
- Patto di stabilità
- Pagina 8**
- Autoliquidazione Inail
- Collocamento obbligatorio
- Pagina 9 e 10**
- Valutazione stress lavoro
- Riduzione edili 11,50%
- Licenziamento per scarso rendimento
- Pagina 11**
- Rinnovi contrattuali:
Scuole private religiose
Tessili artigiani
- Pagine da 12 a 20**
- Collegato lavoro
- Pagina 20**
- Calendario chiusura Studio per aggiornamenti

Tessera di riconoscimento

Nuove informazioni da inserire

Ricordiamo che il D.lgs 81/2008 prevede che nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, il datore di lavoro deve munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

L'obbligo ricade oltre che sui lavoratori dipendenti occupati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, anche sui componenti dell'impresa familiare sui lavoratori autonomi, sugli artigiani e commercianti.

L'art. 5 della l. n.136/2010 integra le previsioni normative sopra esposte precisando che dal 7 settembre 2010 la tessera di riconoscimento deve contenere:

- generalità del lavoratore
- Fotografia del lavoratore
- L'indicazione del datore di lavoro
- La data di assunzione
- In caso di subappalto, l'autorizzazione.

La tessera di riconoscimento di cui devono munirsi i lavoratori autonomi deve contenere:

- le proprie generalità
- La propria fotografia
- L'indicazione del committente.

Part-time verticale

I limiti al lavoro notturno

Con la nota n. 17879 del 30 agosto 2010 il Ministero del lavoro ha risposto a un quesito volto a conoscere se la media delle otto ore settimanali come limite del lavoro notturno vada calcolata sulla settimana lavorativa teorica (prevista dal CCNL) oppure sui giorni lavorativi previsti dal contratto individuale (part-time).

Al riguardo il Ministero ritiene che nell'ipotesi di un lavoratore in part-time verticale che svolga la sua prestazione su tre giorni lavorativi invece che sui 5 giorni settimanali previsti dal contratto collettivo, ai fini del calcolo delle ore medie di lavoro notturno consentite si

dovrà tener conto delle ore effettive di lavoro prestato e non dell'orario di lavoro astrattamente previsto dalla contrattazione collettiva.

I giorni della settimana in cui il lavoratore a part-time verticale non lavora, determinano una sospensione del rapporto, limitatamente a quel periodo, e non possono essere considerati a nessun fine nel calcolo dell'orario di lavoro.

Ne deriva che il trattamento del lavoratore a tempo parziale verticale deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorati-

va anche per quanto riguarda il limite delle ore di lavoro notturno settimanali consentite, che dovranno essere dunque proporzionalmente inferiori a quelle di un lavoratore a full-time.



Contratto di lavoro a chiamata

Criticità

Prendiamo spunto dall'intervento delle Direzioni regionali del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail del Veneto per ricordare che il ricorso al contratto di lavoro a chiamata previsto dall'art. 34 del D.lgs 276/2003 è vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 2 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223. che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni.

Per quanto sopra le Direzioni regionali del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail del Veneto hanno dato disposizione agli ispettori del Veneto di verificare innanzitutto l'esistenza di un contratto di lavoro a chiamata stipulato in forma scritta; in mancanza dovranno contestare l'irregolare occupazione a tempo pieno ed indeterminato del lavoratore a chiamata, dalla data della stipula per tutto il periodo accertato.

In caso di contratto stipulato al di fuori dei limiti stabiliti dalla norma, lo stesso deve considerarsi nullo e deve essere ricondotto ad un contratto di lavoro part-time di tipo verticale in proporzione alla prestazione lavorativa svolta.

Nel caso di mancata valutazione dei rischi gli ispettori dovranno darne comunicazione alle competenti Direzioni Provinciali del lavoro e alle Aziende Sanitarie Locali per l'adozione dei previsti provvedimenti sanzionatori.

Previdenziale:

Compatibilità del trattamento di integrazione salariale con altra attività



L'INPS, con la circolare n.107 del 5 agosto 2010, fornisce indicazioni in merito alla cumulabilità del trattamento integrativo salariale con redditi di lavoro autonomo o subordinato, distinguendo i casi in cui la nuova attività lavorativa sia totalmente incompatibile o pienamente o parzialmente compatibile.

Il caso in cui il lavoratore in cassa integrazione svolga altra attività di lavoro (subordinato o autonomo) remunerata, è regolato dal combinato disposto dell'articolo 3 del Decreto Legislativo Luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788 e dall'articolo 8, comma 4, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86 (convertito con legge 20 maggio 1988 n. 160).

La prima norma stabilisce che l'integrazione salariale «non sarà (...) corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedicano ad altre attività remunerate»; l'articolo 8, comma 4, del D.L. n.86/1988 precisa che «il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate».

Il combinato disposto delle norme citate non sancisce tuttavia una incompatibilità assoluta delle prestazioni integrative del salario con il reddito derivante dallo svolgimento di una attività lavorativa sia essa autonoma oppure subordinata.

Resta comunque necessaria la comunicazione preventiva resa dal lavoratore all'INPS circa lo svolgimento dell'attività secondaria, come previsto al comma 5°, dell'art. 8 della L. 160/88, al fine di evitare la decadenza dal diritto alle prestazioni per tutto il periodo della concessione.

Incompatibilità del nuovo rapporto di lavoro: cessazione del rapporto di lavoro che dava luogo all'integrazione salariale

Si ha incompatibilità nel caso in cui il lavoratore beneficiario dell'integrazione salariale abbia iniziato un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

Compatibilità tra attività di lavoro e integrazione salariale: cumulabilità totale della indennità con la remunerazione

Si ha piena compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, laddove la nuova attività di lavoro dipendente intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale.

In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa.

Quest'ipotesi ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati).

Cumulabilità parziale tra integrazione salariale e reddito derivante da una nuova attività lavorativa

In via generale l'integrazione salariale non è dovuta per le giornate nelle quali il lavoratore beneficiario si dedichi ad altre attività remunerate, di conseguenza il reddito derivante dalla nuova attività di lavoro non è normalmente cumulabile con l'integrazione salariale. In tali casi il trattamento di integrazione salariale verrà sospeso per le giornate nella quali è stata effettuata la nuova attività lavorativa.

Tuttavia, per consolidato orientamento giurisprudenziale, qualora il lavoratore dimostri che il compenso (o provento) per tale attività è inferiore all'integrazione stessa, avrà diritto ad una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale spettante e il reddito percepito.

Cumulabilità parziale tra le integrazioni salariali ed il reddito da lavoro autonomo o simili.

Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro autonomo, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto.

Spetterà pertanto al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale.

Venite a visitare il nostro sito internet:

www.scstudioassociato.com

Potrete consultare e scaricare tutti gli

SC INFORMA finora redatti.

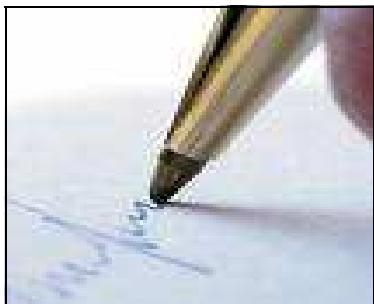
Se volete darci suggerimenti o richiedere chiarimenti potete

inviarci una mail a:

infopaghe@scstudioassociato.com

Previdenziale:

Quando il lavoratore deve sottoscrivere la DID (Dichiaraz.Immediata Disponibilità)



L'INPS con la circolare n.133 del 22 ottobre 2010 interviene fornendo un quadro riepilogativo delle situazioni per le quali è richiesta la sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità (DID) alla quale è subordinata la fruizione dei trattamenti di sostegno

al reddito (ordinari o in deroga) previsti dalla normativa vigente.

In particolare l'INPS precisa che la DID ha una funzione determinante per il successo delle politiche attive e sottolinea la necessità che il lavoratore preventivamente sottoscriva tale dichiarazione di disponibilità in assenza della quale non può percepire nessuna delle prestazioni di sostegno al reddito collegate alla DID, né l'azienda è autorizzata a porre a conguaglio somme relative alle suddette prestazioni per il lavoratore in questione.

La compilazione e sottoscrizione da parte del singolo lavoratore della DID è obbligatoria anche per altre tipologie di prestazioni di sostegno al reddito

(disoccupazione, mobilità, una tantum co.co.pro.).

Qualora il lavoratore rifiuti di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta, rifiuti un percorso di riqualificazione professionale o un lavoro congruo, così come prevede l'art. 19 comma 2 della Legge 2/2009, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro.

Nel caso di pagamenti a conguaglio le aziende dovranno recuperare l'importo della prestazione anticipato.

Aziende di autotrasporto

Modalità del calcolo delle sanzioni amministrative e nozione di lavoro notturno

Con la nota n. 13587 del 2 agosto 2010 il Ministero del Lavoro interviene al fine di uniformare l'azione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale sulle modalità di calcolo delle sanzioni previste dal Codice della strada e alla nozione di lavoro notturno ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.lgs n.234/2007.

Con riferimento alla prima problematica, si fa presente che l'art. 174, comma 9, C.d.S., introduce una responsabilità diretta del datore di lavoro per la violazione della normativa in materia di tempi di guida e di riposo, prevedendo la sanzione amministrativa del "pagamento di una somma da euro 78 a euro 311 per ciascun dipendente cui la violazione si riferisce".

In relazione a tale norma, sono diffuse tra il personale ispettivo degli Uffici due diverse interpretazioni a cui conseguono distinte modalità di calcolo della relativa sanzione amministrativa:

- un primo orientamento, secondo il quale la sanzione in questione deve essere parametrata non soltanto in relazione al numero dei lavoratori coinvolti ma anche al riferimento al numero dei dipendenti, in quanto l'inciso "cui la violazione si riferisce" andrebbe inteso in relazione alla sola tipologia di infrazione riscontrata (e non al numero stes-

so numero delle violazioni commesse da ciascuno di essi);

- una seconda tesi, in base alla quale la sanzione medesima deve essere calcolata esclusivamente con o delle infrazioni pur rientranti nella medesima tipologia d'illecito.

Il Ministero ritiene condivisibile l'interpretazione secondo cui la sanzione amministrativa ex art. 174, comma 9, C.d.S. deve essere riferita ad ogni dipendente interessato e a ciascuna violazione rilevata, pur nell'ambito della medesima fattispecie di illecito, maggiormente in linea con il tenore letterale della norma.

Quest'orientamento risulta inoltre più rispondente al principio di proporzionalità della sanzione in quanto permette di rapportare il trattamento sanzionatorio al numero di violazioni del precetto normativo commesse dal datore di lavoro.

Per quanto concerne la nozione di lavoro notturno, il Ministero precisa che l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n.234/2007, nel caso di svolgimento di lavoro notturno, introduce il limite di dieci ore giornaliere, il cui superamento è sanzionato dal successivo art. 9, comma 4, del medesimo Decreto legislativo.

A tale proposito, si fa presente che la nozione di lavoro notturno, necessaria per la corretta applicazione della norma

citata, deriva dalla lettura coordinata delle disposizioni contenute nelle lett. h) e i) dell'art. 3, D.Lgs. n. 234/2007, concernenti le definizioni di "notte" ("periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00,00 e le ore 7,00") e di "lavoro notturno" ("ogni prestazione espletata durante la notte").

Ne consegue che deve essere considerata irregolare - ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. 234/2007 - la prestazione di lavoro che superi il limite delle dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore, qualora si protragga per almeno quattro ore consecutive nella fascia oraria tra le ore 0:00 e le ore 7:00.



Settore autotrasporto - modifica al codice della strada

Il Ministero detta le istruzioni operative al personale ispettivo

Come è noto la Legge n. 120/2010 ("Disposizioni in materia di sicurezza stradale"), pubblicata sulla G.U. n. 175 del 29/07/2010, recante modifiche al D.Lgs n. 285/1992 (ed. Codice della Strada), introduce con decorrenza 13 agosto 2010 importanti novità in relazione ai compiti del personale ispettivo in materia di autotrasporto.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno emanare con la nota 13944 del 5 agosto 2010 le prime istruzioni operative al personale ispettivo.

Le principali modifiche che intervengono sui seguenti articoli del Codice della strada (D. Lgs n. 285/1992) sono:

- *Art. 174 (Durata della guida degli autoveicoli adibiti al trasporto di persone o di cose).*

In particolare, l'art. 174 viene sostituito ed il legislatore, dopo aver sancito ufficialmente che, per il settore considerato, occorre fare riferimento alle sole norme previste dal nuovo regolamento CE n. 561/2006, inserisce, al comma 3, una nuova disposizione relativa all'accertamento delle violazioni, che possono essere accertate attraverso le risultanze o le registrazioni dei dispositivi di controllo (i cronotachigrafi, sia analogici sia digitali) installati sui veicoli, oltre che attraverso i precedenti documenti di cui al comma 2 (registri di servizio).

Poi, oltre agli obblighi normativi previsti dai commi 4 e 8, vengono, altresì, introdotte, ai commi 5, 6, 7, ulteriori disposizioni concernenti la previsione di un meccanismo graduale e progressivo di incremento delle sanzioni amministrative pecuniarie prescritte in caso

di inosservanza dei limiti massimi dei tempi di guida e dei periodi minimi di riposo dei conducenti (giornaliero e settimanale). Nello specifico, la nuova normativa stabilisce due soglie percentuali, del 10% e del 20%, rispetto alle quali si applica una sanzione amministrativa maggiorata in relazione alla gravità della violazione commessa.

Art. 178 (Documenti di viaggio per trasporti professionali con veicoli non muniti di cronotachigrafo).

Il comma 2 del nuovo testo stabilisce che i libretti individuali conservati dall'impresa e i registri di servizio debbano essere esibiti, per il controllo, ai funzionari del Dipartimento per i trasporti, la navigazione ed i sistemi informativi e statistici; pertanto non è più prevista l'esibizione della suddetta documentazione al personale ispettivo del Ministero del lavoro.

Art. 179 (Cronotachigrafo e limitatore di velocità).

Il comma 2, dopo le parole: "oppure non inserisce il foglio di registrazione" (nel caso dell'apparecchio analogico) inserisce le seguenti parole " o la scheda del conducente".

Con la legge n. 120/2010 viene, inoltre, introdotto il comma 8-bis che prevede in caso di incidente con danno a persone o a cose dei veicoli muniti di cronotachigrafo, che l'organo accertatore segnali il fatto all'autorità competente (e quindi alla DPL competente territorialmente), al fine di disporre la verifica presso la sede del titolare della licenza o dell'autorizzazione al trasporto per l'esame dei dati sui tempi di guida e di riposo relativi all'anno in corso.

Per quanto riguarda invece gli illeciti amministrativi e le relative sanzioni devono essere evidenziate le modifiche relative ai seguenti articoli:

Art. 200 (Contestazione e verbalizzazione delle violazioni)

Il comma 2, così come sostituito dall'art. 35 della L. 120/2010, prescrive che il verbale, che può essere redatto anche con l'ausilio di sistemi informatici, deve contenere la sommaria descrizione del fatto accertato, gli elementi essenziali per l'identificazione del trasgressore e la targa del veicolo con cui è stata commessa la violazione. Nel regolamento sono determinati i contenuti del verbale.

Art. 201 (Notificazione delle violazioni)

Tale articolo, così come sostituito dall'art. 36 della L. 120/2010 in materia di notificazione delle violazioni, stabilisce un nuovo termine per la notifica dei verbali di contestazione delle violazioni, disponendo che essa deve avvenire "entro novanta giorni" dall'accertamento (e, non, quindi, "entro centocinquanta giorni", come disposto precedentemente).

Art. 202 - bis (Rateazione delle sanzioni pecuniarie)

Tale nuovo articolo, inserito dalla legge n. 120/2010, in materia di rateazione delle sanzioni pecuniarie, prevede al comma 1 che i soggetti tenuti al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria per una o più violazioni accertate contestualmente con uno stesso verbale, di importo superiore a 200 euro, che versino in condizioni disagiate, possano richiedere la ripartizione del pagamento in rate mensili.

Certificazione delle assenze nel settore autotrasporto

Va conservata in formato elettronico per un anno

Il Ministero dell'Interno con nota prot. 300/A/918/10/108/13/8 e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. 4969 entrambe del 20 gennaio 2010, hanno chiarito gli elementi cardine richiesti ai fini del rispetto delle prescrizioni in materia di assenze nel settore dell'autotrasporto. La norma istitutiva è il D.Lgs. n. 144/2008 che ha recepito la Direttiva comunitaria n.2006/22/CE.

L'intervento del Ministero, ripercorrendo i contenuti della norma, prevede che l'assenza per malattia, ferie, guida di un altro veicolo non soggetto alla regolamentazione del cronotachigrafo da parte del conducente professionale nel periodo dei 28 giorni precedenti, deve essere documentata attraverso apposito modulo in formato elettronico e stampabile.

In particolare viene precisato che:

- vige l'obbligo di tenuta in formato cartaceo a bordo del mezzo relativamente ai 28 giorni precedenti;

- Vige l'obbligo di tenuta in formato elettronico presso l'azienda per un periodo pari ad un anno dalla scadenza dei periodi cui l'assenza si riferisce.

Qualora il rapporto di lavoro sia sospeso per sciopero o cassa integrazione il lavoratore potrà giustificando l'assenza barrando la casella "in congedo o recupero".

Legge di stabilità

In vigore dal 1 gennaio 2011 la Legge n.220 del 13 dicembre 2010

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 281 alla Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21 dicembre 2010 la Legge n. 220 del 13 dicembre 2010 (Legge di stabilità 2011), in vigore dal 1° gennaio 2011.

Di seguito si illustrano le disposizioni, in essa contenute, di interesse per i datori di lavoro.

Ravvedimento operoso (articolo 1, comma 20)

A decorrere dal 1° febbraio 2011 è previsto un aumento delle sanzioni dovute in caso di regolarizzazione spontanea delle violazioni tributarie tramite il ravvedimento operoso.

In particolare la sanzione in misura ridotta passa

da un dodicesimo a un decimo del minimo, in caso di mancato pagamento del tributo, sanato nel termine di trenta giorni dalla scadenza del termine stabilito;

da un decimo ad un ottavo del minimo, in caso di mancato pagamento del tributo, sanato entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno nel corso del quale è stata commessa la violazione ovvero, quando non è prevista dichiarazione periodica, entro un anno dall'omissione o dall'errore;

da un dodicesimo ad un decimo del minimo, in caso di mancata presentazione della dichiarazione nei termini di legge sanata entro 90 giorni dalla scadenza.

Proroga di provvedimenti di cigs, mobilità e disoccupazione speciale (articolo 1, comma 30)

Viene previsto che il Ministro del Lavoro possa disporre, nel 2011, in deroga alla normativa vigente, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori ai 12 mesi la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di cassa integrazione guadagni, mobilità e disoccupazione speciale, anche con riferimento a settori produttivi e aree regionali.

Alle stesse condizioni possono essere prorogati anche i trattamenti già concessi nel 2010. I trattamenti prorogati al 2011 subiscono le seguenti riduzioni: 10%, 30%, 40% rispettivamente in caso di prima, seconda o successive proroghe. Nel caso di proroghe successive

alla seconda i trattamenti di sostegno al reddito possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla Regione.

Criteri di accesso agli ammortizzatori sociali in deroga (articolo 1, comma 31, primo periodo)

È prevista l'estensione anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga e di mobilità in deroga dei criteri previsti per accedere alle forme di integrazione al reddito e cioè un'anzianità:

- di almeno novanta giorni per quanto riguarda la richiesta del trattamento di integrazione salariale;

- di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato per quanto riguarda l'indennità di mobilità.

Raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa ai fini dei trattamenti in deroga (articolo 1, comma 31, secondo periodo)

Ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, necessari per avere accesso ai trattamenti in deroga, sono vevoli le mensilità accreditate dalla stessa impresa alla Gestione separata dell'INPS, relativamente ai collaboratori che, in regime di monocommittenza, abbiano conseguito un reddito superiore a 5.000 euro.

Anticipo del pagamento diretto del trattamento in deroga (articolo 1, comma 31, terzo periodo)

L'articolo 7-ter, comma 3, della Legge n. 33/2009 ha introdotto la possibilità riconosciuta all'INPS di anticipare il trattamento in deroga, fino ad un massimo di 4 mensilità, prima che venga adottato il provvedimento di concessione da parte della Regione. Tale agevolazione, introdotta in via sperimentale per gli anni 2009-2010, è prorogata al 2011.

Prorogati i benefici per l'as- sunzione di soggetti destina- ti di ammortizzatori sociali in

deroga (articolo 1, comma 31, terzo periodo)

Prorogato al 2011 il beneficio previsto dall'articolo 7-ter, comma 7, della Legge n. 33/2009 per i datori di lavoro che assumono lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga. Il beneficio consiste in un incentivo mensile equivalente alla residua indennità che sarebbe spettata al lavoratore.

Proroga disposizioni relative agli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o disoccupazione e per la concessione di ammortiz- zatori in deroga (articolo 1, comma 32)

Il comma 32 prevede la proroga dell'applicazione di una serie di disposizioni contenute nell'art. 19 del DL n.185/2008, convertito, con modificazioni dalla Legge n. 2/2009, e successive modificazioni. In particolare, nel limite di 30 milioni di euro per l'anno 2011, viene prevista:

- la proroga della possibilità di far ricorso per i lavoratori, in caso di licenziamento o di cessazione del rapporto di lavoro, ad un trattamento equivalente all'indennità di mobilità in deroga, ai sensi dell'art. 19, comma 10-bis, del DL n. 185/2008;

- la proroga, per l'anno 2010, dei trattamenti di CIGS e mobilità ai dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti, delle agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici), con più di 50 dipendenti e delle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti (art. 19, comma 11, del DL n. 185/2008);

- la possibilità di iscrivere nelle liste di mobilità i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende con un numero di dipendenti inferiori a 15 (art. 19, comma 13, del DL n.185/2008);

- la possibilità, da parte delle aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS di fare ricorso ai contratti di solidarietà, stipulati ai sensi dell'art. 5, c. 5, Legge n. 236/1993, anche in caso di licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 19, comma 14, del DL n.185/2008).

Viene, inoltre, stabilita anche per il 2011, sempre a carico del Fondo per l'occupazione, la possibilità in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività o di uno o più stabilimenti o parte di essi, di prorogare, fino a 24 mesi, il trattamento di CIGS per crisi aziendale (art. 19, comma 15, del DL n. 185/2008).

Si segnala, altresì, che l'indennità prevista per i lavoratori somministrati è prorogata a tutto il 2011, alle stesse condizioni previste dal comma 12, dell'art. 19 del DL n. 185/2008. Infine, viene prorogata la previsione di cui al comma 7 del DL n. 185/2008, per cui i fondi interprofessionali per la formazione continua possono destinare interventi per misure temporanee ed eccezionali, anche di sostegno al reddito, volte alla tutela dei lavoratori, anche con contratti di apprendistato o a progetto, a rischio di perdita del posto di lavoro.

Provvedimenti anticrisi - proroga dei termini (articolo 1, comma 33)

È prorogato fino al 31 dicembre 2011:

- il rafforzamento dei contratti di solidarietà difensivi stipulati dalle imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, attraverso l'aumento per i lavoratori, che subiscono una riduzione di orario con conseguente perdita di una quota della retribuzione, del trattamento di integrazione dal 60% all'80% della retribuzione;

- la possibilità per i lavoratori che beneficino di trattamenti di sostegno al reddito di ottenere il pagamento in un'unica soluzione delle mensilità spettanti per intraprendere un'attività di lavoro autonomo, per avviare un'attività autoimprenditoriale o una micro impresa o per associarsi in cooperativa. Tale previsione interessa i lavoratori in mobilità o in cassa integrazione guadagni per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale o di dichiarazione di esubero strutturale di personale;

- la possibilità per le aziende di utilizzare i lavoratori già destinatari di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro in progetti di formazione o riqualificazione, con eventuale attività produttiva connessa all'apprendimento;

- la modifica dei requisiti previdenziali ai fini della fruizione dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali;

- l'accredito figurativo a favore dei beneficiari di misure di sostegno al reddito che:

- hanno perso il posto di lavoro,
- hanno maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva,
- accettino un impiego che preveda una retribuzione inferiore di almeno il 20% di quella percepita in precedenza;

- la riduzione contributiva per i lavoratori in mobilità, pari a quella per gli apprendisti, ai datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione con requisiti normali che abbiano almeno 50 anni;

- l'erogazione di un incentivo a carico INPS in favore dei datori di lavoro

- che non abbiano effettuato, nei dodici mesi precedenti, riduzioni di personale avente la stessa qualifica dei lavoratori da assumere,
- le cui aziende non stiano beneficiando di trattamenti di CIGS,
- che, senza esservi tenuti, assumano a tempo pieno e indeterminato, lavoratori destinatari dell'indennità di disoccupazione involontaria e del trattamento speciale di disoccupazione per lavoratori licenziati da imprese edili e affini.

Apprendistato (articolo 1, comma 35)

È stanziato un finanziamento fino a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, anche se svolte oltre il compimento del diciottesimo anno di età.

Finestre di pensionamento per i lavoratori in mobilità (articolo 1, comma 37)

Ai sensi dell'articolo 12 della Legge n. 122/2010 sono previste nuove decorrenze per il pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2011.

L'articolo 12, comma 5 prevede che le disposizioni in materia di decorrenze del trattamento pensionistico vigenti in precedenza continuano ad applicarsi, nei limiti del numero di 10.000 lavoratori beneficiari, a

- lavoratori collocati in mobilità sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 30 aprile 2010 e che maturano i requisiti di pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità;

- lavoratori collocati in mobilità lunga

per effetto di accordi sindacali stipulati anteriormente al 30 aprile 2010;

- lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore.

Per quanto riguarda i lavoratori in mobilità, il comma 37 della Legge di stabilità per il 2011 prevede un ampliamento dei soggetti che possono beneficiare delle finestre di pensionamento secondo la normativa previgente. In particolare tale possibilità è estesa, oltre che ai lavoratori collocati in mobilità aventi diritto ad una indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni, anche ai lavoratori del Mezzogiorno ai quali l'indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

Il comma 37 prevede inoltre, con riferimento ai lavoratori in mobilità e ai lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore, ancorché maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2011 e comunque entro il periodo di fruizione delle prestazioni di tutela del reddito, che il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, possa disporre, in deroga alla normativa vigente, in alternativa all'applicazione della disciplina previgente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici, la concessione del prolungamento dell'intervento di tutela del reddito per il periodo di tempo necessario al raggiungimento della decorrenza del trattamento pensionistico sulla base di quanto stabilito dalla Legge n.122/2010.

Soppressione aumento aliquote contributive (articolo 1, comma 39)

Viene abrogata la norma di legge (articolo 1, comma 10 della c.d. Legge sulla riforma del Welfare) che prevedeva dal 1° gennaio 2011 l'incremento dello 0,09% delle aliquote contributive dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori artigiani, commercianti e coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, nonché quelle relative agli iscritti alla Gestione separata (art. 2, comma 26 della Legge 8 agosto 1995, n. 335).

Interventi settore autotrasporto merci (articolo 1, comma 40, ultimo periodo)

Viene stabilito che, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2011, con decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, siano definiti i criteri per l'effettuazione di interventi in favore del settore dell'autotrasporto di merci.

A agevolazioni contributive per i datori di lavoro agricoli (articolo 1, comma 45)

Le particolari agevolazioni contributive previste per il settore agricolo dall'articolo 2, comma 49, della Legge 23 di-

cembre 2009, n. 191 (Finanziaria 2010) per il periodo 1° gennaio - 31 luglio 2010 continuano ad applicarsi a decorrere dal 1° agosto 2010.

Pertanto lo sgravio contributivo è del:

- 75% per i territori montani particolarmente svantaggiati;
- 68% per le zone agricole svantaggiate.

Tra le zone agricole svantaggiate devono essere ricomprese anche le aree dell'Obiettivo 1 di cui al Regolamento CE n. 1260/1999 nonché i territori dei comuni delle regioni Abruzzo, Molise e Basilicata.

Detrazioni per carichi di famiglia dei non residenti (articolo 1, comma 54)

Anche per l'anno 2011 per i soggetti non residenti, è previsto il riconoscimento, in deroga a quanto stabilito dall'articolo 24, comma 3 del TUIR, delle detrazioni per carichi di famiglia di cui all'articolo 12 del TUIR.



Autoliquidazione dei premi inail

Il 16 febbraio scade il termine per il pagamento dei premi



Il 16 febbraio 2011 scade il termine per la presentazione della dichiarazione delle retribuzione relativa all'autoliquidazione dei premi assicurativi INAIL saldo 2010 e anticipo 2011.

Con la nota prot. n. 8920 del 10 dicembre 2010 l'INAIL detta le istruzioni in merito alla compilazione del modello 1031 e agli sconti applicabili.

Si ricorda inoltre che il premio può essere versato in un'unica soluzione il 16 febbraio 2011 o in 4 rate scadenti il 16 febbraio, 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre 2011 con gli interessi previsti a seguito delle dilazioni di pagamento.

Collocamento obbligatorio

Il termine per l'invio del prospetto è stato prorogato al 15 febbraio 2011

Con Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione sono state fornite le direttive per l'invio del prospetto dei disabili. Con la nota protocollo n. 13/Segr/899 del 31 gennaio 2011 il Ministero del Lavoro ha prorogato la scadenza per l'invio del prospetto al 15 febbraio 2011.

L'azienda non è tenuta ad effettuare l'invio nel caso in cui non siano intervenute variazioni rispetto al prospetto precedentemente inviato.

Ricordiamo che la Legge n.68 del 12 marzo 1999 ha istituito l'obbligo di inviare il prospetto informativo dal

quale risulti la composizione aziendale al 31 dicembre di ciascun anno per tutti i datori di lavoro (pubblici e privati) che occupino più di 15 dipendenti.

Lo Studio ha già provveduto ad inviare il prospetto informativo in qualità di intermediario abilitato per tutti i Clienti per i quali ricorreva il caso e resta sempre a disposizione per qualsiasi chiarimento relativo alla normativa.



Valutazione stress lavoro - correlato

Obbligatorio dal 1 gennaio 2011

L'obbligatorietà della valutazione dello stress lavoro – correlato scatterà a partire dal 1° gennaio 2011, come previsto dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 236-92 del 18 novembre 2010, in applicazione del Decreto Legislativo n. 81/2008 sulla sicurezza negli ambienti di lavoro. In relazione a quanto disposto dalla norma, non è più sufficiente ridurre o eliminare i pericoli che possono causare danni fisici all'organismo, bisogna anche occuparsi di quei fattori che possono provocare stress alla persona.

Di conseguenza lo sviluppo del benessere lavorativo e l'attenzione alle condizioni psicosociali dei collaboratori diventa un obbligo normativo del datore di lavoro, il quale dovrà seguire un iter ben determinato.

Decorrenza della valutazione del rischio da stress lavoro - correlato

Con la lettera Circolare Prot. 15/SEGR/0023692 del 18 novembre 2010, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha definitivamente sancito la decorrenza dell'obbligo di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato a partire dalla data del 1° gennaio 2011.

I datori di lavoro che alla data di entrata in vigore dell'obbligo in esame, abbiano già provveduto alla valutazione del rischio derivante da stress lavoro-correlato uniformandosi al disposto contenuto nell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, non saranno tenuti a ripetere tale incombenza, bensì esclusivamente all'aggiornamento dei dati secondo i nuovi parametri dettati dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 23692, qualora vi siano state: *“modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.”*

Contenuto della norma

L'Accordo europeo 8 ottobre 2004 sullo stress sul lavoro stabilisce che:

“...potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal

rapporto di lavoro...”.

Di conseguenza, la valutazione del rischio deve essere effettuata in tutte le aziende, seppure a livelli differenti, con diversi gradi di approfondimento.

Non esistono, quindi, criteri che possano escludere a priori un'azienda dalla valutazione dello stress lavoro-correlato. È comunque possibile che la valutazione del rischio porti ad escludere che in un'azienda, o in una sua partizione organizzativa, vi siano fattori potenziali di stress e che di conseguenza non siano necessarie né una valutazione più approfondita, né azioni correttive.

In linea generale tutti i metodi devono prendere in esame elementi oggettivi e verificabili, nonché elementi soggettivi relativi alla percezione da parte dei lavoratori. Tuttavia, in relazione:

- alla dimensione dell'azienda,
- alle sue caratteristiche e
- al riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo, la valutazione può limitarsi a prendere in esame solo alcuni degli elementi indicati.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato deve prevedere l'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad indicatori di rischio, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e turni. Accanto a questi sono da valutare anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello aziendale (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) ed a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).

È cruciale condurre la valutazione in modo da riuscire a collocare con precisione nel ciclo lavorativo le eventuali criticità riscontrate, cosicché sia possibile ricavarne indicazioni su dove concentrare gli interventi di prevenzione, mediante la stesura della mappa aziendale di rischio.

L'apprezzamento degli indicatori oggettivi deve permettere di:

- avere la definizione del livello di rischio presente in azienda, secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto ed
- identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare.

Detta valutazione della percezione dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori va introdotta solo nei casi in cui la valutazione degli indicatori oggettivi determini un'evidenza di rischio non basso, e si articola quindi in due fasi.

Alla luce di quanto confermato dal Ministero con la Circolare in oggetto, in relazione alla normativa contenuta nel D.Lgs n. 81/2008, si confermano i criteri oggettivi di valutazione cui le aziende pubbliche e private dovranno fare riferimento al fine di adempiere all'obbligo di valutazione stesso.

Si ritiene opportuno, in ogni caso, indicare gli indici di valutazione forniti, rimarcando le implementazioni apportate dal Ministero:

ELEMENTI OGGETTIVI E FATTORI DI RISCHIO:

- Indici infortunistici;
- Assenze per malattia;
- Ricambio del personale;
- Procedimenti e sanzioni;
- Specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori;
- Incertezza in ordine alla prestazioni richieste;
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- L'evoluzione e lo sviluppo della carriera;
- Autonomia decisionale e controllo;
- Rapporti interpersonali al lavoro;
- Segnalazioni del medico competente;
- Ambiente di lavoro e attrezzature;
- Corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti;
- Carichi, ritmi di lavoro;
- Orario di lavoro, turni.

Metodi di indagine per la valutazione del profilo soggettivo

Per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che possono comprendere, a seconda della specificità della situazione, questionari, focus group, interviste semistrutturate.

Questionari

Sono strumenti di rilevazione dei vissuti e della percezione soggettiva del gruppo dei lavoratori, ovvero sistemi che permettono di fotografare lo stato di salute/malessere dei lavoratori in relazione all'organizzazione.

Fermo restando che sono da escludere a priori tutti i test-questionari di matrice clinica, non avendo nulla a che vedere con l'investigazione degli aspetti organizzativi aziendali, vanno utilizzati questionari validi e attendibili, la cui "validazione" deve essere stata effettuata su un campione italiano e certificata da esperti della ricerca, garantendo contestualmente ai destinatari l'anonimato (non può essere usato il veicolo "internet" o "intranet").

Focus Group

Tecnica volta a raccogliere, in un gruppo ristretto, informazioni su temi multidimensionali e complessi (nel nostro caso, gli aspetti stressanti del lavoro). Essa è diretta da un conduttore/moderatore che guida e anima la discussione alla presenza di un assistente/osservatore che prepara i parametri sui quali si basa la valutazione e rileva le dinamiche interne a quel gruppo.

Il gruppo ha una dimensione definita ed i suoi membri devono essere almeno 6-7 unità e non superare il numero di 12-13, al fine di favorire le dinamiche interne ed evitare che si creino interventi dominanti a sfavore di opinioni più deboli, che rischiano così di rimanere inesprese.

Intervista Semi-Strutturata

Rappresenta una variazione rispetto all'intervista classica, nella quale si seguono in modo rigido e preciso le domande ("domande chiuse"), stabilite prima dall'intervistatore. Nell'intervista semi-strutturata varia il grado di direttività, nello specifico l'intervistatore stabilisce una lista base di domande, volte a raccogliere informazioni sui temi considerati rilevanti e su questa traccia l'intervistatore favorisce una

partecipazione più attiva dell'intervistato, che potrà approfondire meglio il tema fornendo una gamma di informazioni più ampia. L'intervistatore, adeguando le domande al singolo intervistato (domande aperte, semi-aperte, domande indirette, metafore ecc.), è in grado di raccogliere e registrare dati più precisi e approfonditi, rispetto a un'intervista classica.

Questa modalità, nel caso dello stress lavoro-correlato, facilita l'espressione di tematiche che altrimenti rimarrebbero nascoste, forse per "resistenze" e paure dell'intervistato.

Aziende che occupano fino a 5 lavoratori

Nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori (le cosiddette "microaziende" che in Italia costituiscono oltre il 90% delle imprese) il datore di lavoro può scegliere di utilizzare strumenti di valutazione diversi da quelli indicati per quanto riguarda i metodi di indagine del profilo soggettivo (valutazione approfondita). Nello specifico potranno essere utilizzate modalità di valutazione quali le riunioni, ritenute un metodo più idoneo a coinvolgere i singoli lavoratori e a trovare soluzioni di maggiore efficacia.

Edilizia

Sconto contributivo dell' 11,50% per l'anno 2010

Con la pubblicazione del Dm 4 ottobre 2010 è stato stabilito per l'anno 2010 lo sconto contributivo per il settore edile nella misura dell'11,50%.

Con la circolare n. 7 del 20 gennaio 2011, l'Inps chiarisce che entro il 16 aprile 2011 sarà possibile recuperare lo sgravio dell'11,50% in edilizia attra-

verso la procedura UniEmens che provvederà a verificare la presenza dei requisiti sulla base codici statistico - contributivi e dei codici di autorizzazione attribuiti alle aziende dall'Istituto stesso.

Ricordiamo lo sconto contributivo è concesso solo per il personale assunto

con la qualifica di operaio a tempo pieno, e che le aziende devono essere in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc (documento unico di regolarità contributiva).

Corte di cassazione

Licenziamento per scarso rendimento



Con la sentenza n. 24361 del 1 dicembre 2010, la Corte di Cassazione Sezione Lavoro afferma che l'atteggiamento negligente del lavoratore, protratto nel tempo e non modificato a seguito dei richiami dei superiori, il quale violi in modo incontestato la clausola di rendimento relativa all'attività lavorativa espletata, rende legittimo il licenziamento per scarso rendimento, nonostante la qualità di rendimento e capacità professionale mostrate in precedenza.



Rinnovo contrattuale:

Scuole private religiose

In data 28 ottobre 2010, tra AGIDAE, FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS Conf.S.A.L. e SINASCA è stato stipulato l' accordo per il rinnovo del CCNL 4 giugno 2007 per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE.

Il contratto avrà durata triennale e decorre da gennaio 2010 a dicembre 2012.

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

- novembre 2010;

- Settembre 2011;
- Settembre 2012;

Le parti hanno convenuto che la retribuzione dovrà essere corrisposta entro il giorno 8 del mese successivo.

E' stato inserito un Elemento di Garanzia retributiva da erogarsi dal mese di ottobre 2012 qualora non venga raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto entro il 30 settembre 2012.

Al raggiungimento di determinati obiettivi, verrà erogato al personale in forza a tempo indeterminato, un "incentivo economico di produttività" da erogarsi

con la retribuzione del mese di luglio pari a :

- 150 euro se vengono raggiunti 35 punti;
- 180 euro se si raggiungono da 36 a 50 punti;
- 220 euro se si raggiungono più di 50 punti.

Le modalità di accumulo dei punti sono disciplinate dal contratto; l'incentivo verrà riproporzionato in caso di prestazione part-time

Rinnovo contrattuale:

Tessili e abbigliamento - aziende artigiane

In data 3 dicembre 2010 tra CONFARTIGIANTO Federazione Nazionale della Moda, CNA Federmoda, CNA Servizi alla comunità, CASARTIGIANI, CLAAI, FEMCA - CISL, FILCTEM - CGIL, UILTA -UIL, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL TAC 10 gennaio 2008, Occhialeria 30 aprile 2008 e Puntolavanderie 30 aprile 2008.

A decorrere dalla presente intesa i CCNL sopra citati vengono accorpati nell'unico Contratto collettivo Area Tessile - Moda per i dipendenti delle imprese artigiane dei settori tessile - calzaturiero, lavanderie e occhiali.

Il contratto avrà durata triennale e decorre da gennaio 2010 a dicembre 2012.

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

- Dicembre 2010;
- Settembre 2011;
- Giugno 2012.

Le parti hanno convenuto l'accorpamento delle voci paga base, ex indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione nella nuova voce "retribuzione gabellare".

E' stato convenuto un importo a titolo di Una Tantum a copertura del periodo di vacanza contrattuale da erogarsi ai lavoratori in forza al 3 dicembre 2010 in due tranche:

- 61 euro da erogarsi con la retribuzione di marzo 2011;

- 61 euro da erogarsi con la retribuzione di marzo 2012;

A partire dal 1 luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogato a ciascun lavoratore euro 25 lordi mensili per 13 mensilità. Detto importo avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti e indiretti e verrà riproporzionato in caso di part-time.

Sono state riviste la durata del periodo di prova e le maggiorazioni in caso di lavoro straordinario, notturno e festivo.

A decorrere dal 1 gennaio 2011 devono essere iscritti al Fondo Sanitario Nazionale Integrativo per l'Artigianato tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, per i quali viene applicato detto contratto. Il costo sarà pari a euro 10,42 mensili a carico azienda.

Venite a visitare il nostro sito internet:

www.scstudioassociato.com

Potrete consultare e scaricare tutti gli

SC INFORMA finora redatti.

Se volete darci suggerimenti o richiedere chiarimenti potete inviarci una mail a:

infopaghe@scstudioassociato.com

Collegato lavoro - in vigore dal 24 novembre 2010

Tabelle riepilogative tratte da: Michele Tiraboschi, il collegato lavoro - commento alla legge 183/2010, Il sole 24 Ore Editore, 2010.

Certificazione dei contratti (artt.30 e31)	
Oggetto	Tutti i contratti in cui è dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro (es. contratti di somministrazione, regolamenti cooperative)
Produzione degli effetti	Il momento in cui il provvedimento di certificazione comincia a produrre effetti è <ul style="list-style-type: none"> • per i contratti che hanno già avuto un principio di esecuzione, il momento della stipula; • per i contratti non ancora sottoscritti dalle parti, se e quando la sottoscrizione è compiuta.
Contestazione	Per il contratto certificato sussiste l'obbligo di proporre il tentativo di conciliazione dinanzi alla commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione.
Efficacia	La qualificazione del contratto contenuta nel provvedimento di certificazione vincola l'Autorità Giudiziarica salvo: <ol style="list-style-type: none"> 1) erronea qualificazione; 2) vizi del consenso; 3) difformità tra il programma negoziale certificato e l'esecuzione che ne hanno dato le parti.

Impugnazioni (art. 32)	
Oggetto	<ul style="list-style-type: none"> • licenziamenti (per tutti i motivi di inefficacia e invalidità); • licenziamenti connessi a qualificazioni rapporto di lavoro e legittimità termine apposto al contratto; • recesso committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche "a progetto"); • trasferimento lavoratore; • azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato; • contratti di lavoro a termine in esecuzione o già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge; • cessione contratto lavoro (compiuto in caso di trasferimento d'azienda); • richiesta costituzione o accertamento rapporto di lavoro con soggetto diverso dal titolare del contratto.
Termini per proporre l'impugnazione	entro 60 giorni, a pena di decadenza : <ul style="list-style-type: none"> • dalla ricezione della comunicazione del licenziamento; • dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale; • dalla comunicazione del preavviso in caso di licenziamento con preavviso.
Termini di esercizio dell'azione giudiziaria	entro 270 giorni, a pena di decadenza : <ul style="list-style-type: none"> • dall'impugnazione; entro 60 giorni, a pena di decadenza (in caso di rifiuto della richiesta di conciliazione o arbitrato, formulata nel termine di 180 giorni, ovvero, di mancato accordo): <ul style="list-style-type: none"> • dal rifiuto; • dal mancato accordo.

Conciliazione (art 31)	
Proposizione tentativo di conciliazione	<p>Obbligatoria per i contratti certificati (dinanzi alla commissione di certificazione).</p> <p>Facoltativa per i contratti non certificati (DPL, commissione certificazione, collegio di conciliazione ed arbitrato creato ad hoc dalle parti).</p>
Procedura	<p>Il convenuto può:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) non accettare il tentativo di conciliazione con la conseguenza che ciascuna parte può adire l' autorità giudiziaria; 2) accettare la procedura di conciliazione.
Esito	<p>Le parti, a seguito della procedura di conciliazione, possono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conciliarsi - è redatto processo verbale (titolo esecutivo); - aderire alla proposta di soluzione bonaria formulata dalla commissione; - rimettere alla commissione la decisione arbitrale; - non raggiungere alcun accordo – possono adire l' Autorità Giudiziaria – la mancata accettazione della proposta di soluzione bonaria verrà valutata dal Giudice nella decisione (spese).

Arbitrato (art. 31)	
Forme di arbitrato possibili per rapporti di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Presso la commissione di conciliazione (DPL, commissione certificazione); • Arbitrati previsti dalla contrattazione collettiva; • Commissione di conciliazione ed arbitrato ad hoc nominata dalle parti.
Fonti della devoluzione ad arbitri	<p>La causa è devoluta ad arbitri sempre e solo in virtù della concorde volontà delle parti mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compromesso - successivo all'insorgere della lite - il convenuto accetta l'arbitrato e nomina il proprio arbitro; • Clausola compromissoria - è nulla salvo che sia prevista dalla contrattazione collettiva e oggetto di certificazione - può essere stipulata solo dopo l'espletamento del periodo di prova o, in mancanza, decorsi 30 giorni dall'inizio della stipulazione del contratto - non può avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del rapporto.
Criteri di giudizio	<p>Le parti quando devolvono la decisione ad arbitri (in tutti i casi visti) possono chiedere di decidere secondo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • norme di diritto; • Equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.
Provvedimento decisorio	Lodo contrattuale.
Modificabilità del lodo	<p>Può essere impugnato (e non appellato) dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro entro 30 giorni se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la convenzione dell'arbitrato è invalida o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai loro limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale; • Gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; • Il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato; • Gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo; • Non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio.
Efficacia	<p>Il lodo è dichiarato esecutivo dal Tribunale su istanza di parte quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è decorso il termine per l'impugnazione senza che questa sia stata proposta; • L'impugnazione è stata rigettata; • Le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale.

Modificazioni alle norme sul giudizio dinanzi all'Autorità Giudiziaria (artt. 30 e 31)	
Termini di decadenza	Entro 270 giorni dalla contestazione stragiudiziale
Tentativo di conciliazione	Obbligatori solo per i contratti certificati (in tutti gli altri casi la non proposizione non produce più l'improcedibilità della domanda).
I udienza	Il giudice, verificata la regolare costituzione delle parti: <ul style="list-style-type: none"> tenta la conciliazione; Propone una soluzione bonaria della controversia (transazione); Se le parti non accettano la proposta senza giustificato motivo il giudice ne tiene conto nella sua decisione (condanna alle spese).
Poteri di cognizione del giudice	Il giudice quando deve applicare clausole elastiche previste dalla legge (come quelle sui presupposti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per il trasferimento del lavoratore) non può valutare il merito delle scelte discrezionali dell'imprenditore ma può solo verificare la legittimità delle sue decisioni, cioè l'esistenza dei presupposti.
Valutazioni legittimità licenziamenti	Il giudice, nel valutare la legittimità dei licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, deve tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti: <ul style="list-style-type: none"> nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; Nei contratti individuali di lavoro certificati.

Contratto di lavoro e nullità del termine (art. 32)	
Ambito di applicazione	Tutti i contratti di lavoro a termine, in esecuzione o già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché quelli per cui sia in corso il giudizio per la dichiarazione di nullità del termine.
Sanzioni	Qualora venga accertata la nullità del termine il lavoratore ha diritto ad un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione.

Contrasto al lavoro sommerso (artt. 4 e 38)	
Oggetto	Sanzioni a seguito di utilizzo di lavoratore irregolare
Principali novità	<ul style="list-style-type: none"> Mancata preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte datoriale, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico; Sanzione più lieve per il datore di lavoro che, dopo aver utilizzato lavoro irregolare, abbia provveduto alla sua regolarizzazione; Sanzioni civili connesse all'omesso versamento di contributi e premi con riferimento ai lavoratori irregolarmente impiegati, aumentate del 50%; Esclusione di sanzioni amministrative e civili nel caso in cui dagli adempimenti di carattere contributivo assolti dal datore di lavoro sia manifesta la sua volontà di non occultare il rapporto.
Sanzione amministrativa agiuntiva	<ul style="list-style-type: none"> Da euro 1.500 e euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo; Da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo.
Competenza per l'irrogazione delle sanzioni	<ol style="list-style-type: none"> La comunicazione può essere integrata entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purchè dalla comunicazione preventiva risultino inequivocabilmente la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro. Competenza dell'Agenzia delle entrate per l'adozione delle sanzioni amministrative estesa a tutte le violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del d.l. n.223/2006, a prescindere dal momento in cui gli organi ispettivi preposti contestano la violazione stessa.
Conciliazione monocratica	Il verbale stilato dall'ispettore del lavoro a seguito di accertamento ispettivo diviene esecutivo con decreto del giudice competente e su istanza della parte interessata.

Accesso, diffida e verbalizzazione (art. 33)	
Oggetto	Modifica delle procedure di ispezione nei luoghi di lavoro e sull'atto di diffida, conseguente all'accertamento di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale da cui derivino sanzioni amministrative.
Procedure d'accesso presso i luoghi di lavoro	Al termine delle verifiche compiute durante l'accesso ispettivo, deve essere rilasciato al datore di lavoro o ad un suo preposto, il relativo verbale, con l'indicazione di : <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori presenti e modalità del loro impiego; • attività compiute dagli ispettori; • eventuali dichiarazioni del datore di lavoro; • ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'accertamento di eventuali illeciti.
Diffida per inosservanza di disposizioni in materia di lavoro o legislazione sociale	In caso di inosservanze di disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, legali o contrattualmente previste, dalle quali derivi l'applicazione di sanzioni amministrative, il personale ispettivo deve procedere alla diffida del trasgressore odell'obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili, entro 30 gg. dalla notifica del verbale.
Agevolazioni derivanti dall'ottemperanza alla diffida	Limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione della sua effettiva ottemperanza, i responsabili della violazione potranno, entro il termine di 15 gg. dalla notifica del verbale, essere ammessi al pagamento della sanzione nella misura pari al minimo o ad un quarto di quella stabilita in misura fissa. Il pagamento di tale importo estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.
Ammissione alla procedura di regolarizzazione e alla contestazione delle violazioni	Il personale ispettivo con la notifica di un unico verbale di accertamento, inviato ai responsabili della trasgressione, provvede per l'ammissione alla procedura di regolarizzazione e alla contestazione delle violazioni amministrative. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere: <ul style="list-style-type: none"> • gli esiti dettagliati dell'accertamento con indicazione dettagliata delle fonti di prova degli illeciti rilevati; • la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili; • la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma; • la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta; • l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con i termini per l'impugnazione.
Effetti della notifica del verbale ispettivo	La diffida interrompe i termini di cui all'art. 14 della l. n.689/1981 e del ricorso previsto dall'art. 17 del d.lgs. n. 124/2004 fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo in esame. Qualora i responsabili della violazione non abbiano fornito prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati.
Soggetti con potere di diffida	Il potere di diffida è esteso agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti ed istituti previdenziali, per le violazioni da essi stessi rilevate. Lo stesso è esteso anche ad ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, per le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale da questi accertate. Qualora rilevino inadempimenti da cui derivino sanzioni amministrative, essi diffidano il trasgressore alla regolarizzazione delle inosservanze materialmente sanabili.

Certificati di malattia (art. 25)	
Oggetto	Estensione al settore privato del meccanismo previsto per il settore pubblico in materia di assenze per malattia (art.55 - septies, d.lgs 30 marzo 2001, n. 165)
Meccanismo	L'INPS trasmette in via telematica l'attestazione medica al datore di lavoro, ricevuta sempre in via telematica dal medico o dalla struttura sanitaria.
Ratio	1) Assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato; 2) Assicurare un efficace sistema di controllo delle stesse.
Decorrenza	1 gennaio 2010

Sanzioni orario di lavoro (art. 7)	
Oggetto	Modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro.
Ridefinizione delle sanzioni amministrative	Violazione della durata massima dell'orario di lavoro o dei riposi settimanali (art. 4, c.2, e art. 9, c.1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66): - da 100 a 750 euro; - da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4; - da 1.000 a 5.000 euro, senza possibilità di pagamento in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4.
	Violazione delle disposizioni in materia di ferie annuali (art. 10, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66): - da 100 a 600 euro; - da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni; - da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni.
	Violazione delle disposizioni in materia di riposo giornaliero (art.7, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66): - da 50 a 150 euro; - da 300 a 1.000 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore; - da 900 a 1.500 euro, senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore.
Lavoratori marittimi	Le disposizioni in materia di ore di riposo e orario di lavoro dei lavoratori marittimi (di cui all'art. 11, commi 2 e 3, d.lgs. 27 luglio 1999, n. 271) possono essere derogate mediante CCNL stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza, le deroghe possono essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Le deroghe devono consentire: - la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi; - la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali.

Permessi assistenza disabili (art. 24)	
Oggetto	Novità in materia di permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di handicap
Novella rispetto alla normativa previgente	Nei casi espressamente previsti dall'art. 24, il dipendente pubblico o privato che assiste un familiare, parente o affine con <i>handicap</i> in situazione di gravità: <ul style="list-style-type: none"> • ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto può essere riconosciuto ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza al figlio con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori alternativamente. Il lavoratore decade dai diritti qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti; • ha diritto alla possibilità di scelta della sede di lavoro.
Comunicazioni delle PP.AA. sui dipendenti beneficiari di tali permessi	Le pubbliche amministrazioni devono comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di due ore quotidiane) per i minori con <i>handicap</i> in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni. Tali dati, la cui conservazione non può comunque avere durata superiore a ventiquattro mesi, saranno

Versamento ritenute previdenziali (art. 39)	
Oggetto	Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali a carico del datore di lavoro.
Misure previste in corso di inottemperanza	Il mancato versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995, è punito con la reclusione fino a tre anni e la multa fino a 2 milioni salvo che non provveda al versamento entro tre mesi dalla contestazione o notifica (termine che sospende la prescrizione), (art. 2, commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla l. 11 novembre 1983, n. 638).

Contribuzione figurativa (artt. 40 e 45)	
Oggetto	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri di calcolo della retribuzione per i periodi riconosciuti figurativamente ai fini previdenziali con riferimento all'anzianità contributiva successiva al 31 dicembre 2004. • Eliminazione di limiti di durata per l'accredito figurato pensionistico per i periodi di inabilità al lavoro derivanti da infortunio sul lavoro.
Criteri di calcolo	Il criterio si basa sull'importo della retribuzione spettante al lavoratore nel mese in cui si è verificato l'evento. Tale importo è determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.
Prestazione economica dell'ente previdenziale per inabilità dovuta a infortunio sul lavoro	In caso di inabilità al lavoro derivante da infortunio sul lavoro non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale.

Domande di iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane (art. 43)	
Oggetto	Inopponibilità all'INPS degli atti relativi a variazioni dello stato di fatto e di diritto relative ai soggetti iscritti all'albo delle imprese artigiane decorsi tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti.
Limitazioni	Dall'attuazione non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
Decorrenza	1 gennaio 2010

Agenzie per il lavoro (art. 48)	
Oggetto	Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro
Autorizzazione ministeriale ad operare a tempo indeterminato	<p>Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali</p> <ul style="list-style-type: none"> • sulla base della richiesta ad operare a tempo indeterminato inoltrata dagli intermediari autorizzati; • Previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo; • Subordinatamente al corretto andamento della attività svolta deve rilasciare l'autorizzazione a tempo indeterminato entro 90 giorni dalla richiesta.
Obblighi delle agenzie	E' obbligatorio per le agenzie l'invio all'autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, nonché l'interconnessione con la borsa continua nazionale del
Autorizzazione allo svolgimento dell'attività di intermediazione	<p>Sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le università pubbliche e private, che hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i <i>curricula</i> dei propri laureati; - Le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, che, in attesa delle normative regionali, hanno la possibilità di chiedere direttamente al Ministero del lavoro l'iscrizione nell'apposita sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro; - Le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che possono svolgere l'attività anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate; - Le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la tutela, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione o delle disabilità; - Gli enti bilaterali, ove ne ricorrano i presupposti richiesti; - I gestori di siti internet, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro.

Autocertificazione dell'avvio di attività	I soggetti sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione a condizione che comunichino preventivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'avvio dello svolgimento dell'attività
Informazioni e procedure selettive	Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di conferire ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro le informazioni relative alle procedure comparative effettuate per il conferimento degli incarichi di collaborazione, nonché alle procedure selettive e di avviamento effettuate per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile, entro i cinque giorni successivi alla pubblicazione del bando di concorso.

Fondi per il sostegno al reddito dei somministrati (art. 48)	
Oggetto	Modifiche concernenti i Fondi bilaterali , costituiti dai contributi a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro.
Finalità	Interventi: - di formazione e riqualificazione professionale; - di carattere previdenziale e di sostegno al reddito di determinate categorie di lavoratori. Gli interventi di finanziamento devono essere attuati nel quadro delle politiche stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale in luogo del generico richiamo ai contratti collettivi del settore.
Approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Oltre ad esercitare la vigilanza sulla gestione dei fondi, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali approva il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione o decorso inutilmente tale termine.
Sanzione al datore di lavoro per l'omissione dei contributi	In caso di omissione, anche parziale, dei contributi è previsto che il datore di lavoro versi i contributi omessi oltre ad una sanzione amministrativa aggiuntiva pari all'entità dei contributi omessi. Questa viene versata non più al Fondo per l'occupazione presso il Ministero del Lavoro, ma al fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro.
Mancato rispetto delle regole del fondo	In caso di mancato rispetto delle regole, il fondo bilaterale può negare il finanziamento delle attività formative. Lo stesso fondo può procedere, in alternativa, al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato.

Apprendistato (art. 48)	
Obbligo di istruzione	L'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fino a sedici anni) può essere assolto anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, previa intesa fra le regioni, il Ministero del lavoro, il Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali.

Dirigenti - categorie (artt. 15 e 22)	
Modifiche in materia di conferimento di incarichi dirigenziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 15)	Per gli incarichi dirigenziali conferiti dalla Presidenza del Consiglio dopo l'entrata in vigore del provvedimento in esame è disposta l'impossibilità di passaggio nella prima fascia dei dirigenti di seconda fascia 'prestati' alla Presidenza del Consiglio da altre amministrazioni (modifiche all' art. 9-bis del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 303).
Modifiche in materia di età pensionabile dei dirigenti del S.S.N. (art. 22)	- I dirigenti medici e del ruolo sanitario del S.S.N., possono richiedere il collocamento a riposo, in luogo del compimento dei 65 anni più l'opzione per l'ulteriore biennio, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo; - il limite massimo di permanenza non può superare i 70 anni, e la permanenza in servizio non può comportare un aumento del numero dei dirigenti; - i dipendenti in aspettativa non retribuita che ricoprono cariche elettive presentano la domanda almeno novanta giorni prima del compimento del limite di età. Tali disposizioni si applicano ai dirigenti in servizio alla data del 31 gennaio 2010.

Lavoro alle dipendenze della PA (artt 5, 13, 14, 16,18 e 21)	
<p>Obblighi di informazione per le assunzioni (art. 5)</p>	<p>1) Le pubbliche amministrazioni, al momento delle assunzioni, sono tenute a comunicare al centro per l'impiego l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione in forma coordinata e continuativa, nonché determinate variazioni del medesimo rapporto, entro il ventesimo giorno del mese successivo, eccezion fatta per gli enti pubblici economici (per i quali continua a trovare applicazione la normativa valida per i datori di lavoro privati).</p> <p>2) La pubblica amministrazione può adempiere l'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro con la consegna allo stesso della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione.</p> <p>3) Le pubbliche amministrazioni devono comunicare per via telematica al Dipartimento della funzione pubblica i dati relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - retribuzioni annuali; - <i>curricula vitae</i>; - indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali; - tassi di assenza e di maggiore presenza del personale. <p>Il Dipartimento pubblica tali dati sul proprio sito istituzionale. La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale dei dirigenti.</p>
<p>Disposizioni in materia di mobilità del personale (art. 13)</p>	<p>Al personale risultato in eccedenza a seguito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conferimento di funzioni statali alle regioni e agli enti locali; - trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici; <p>esternalizzazione di attività e servizi si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possono utilizzare in assegnazione temporanea, secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.</p>
<p>Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici (art. 14)</p>	<p>- La l. n. 15/2009, modificando il Codice della <i>privacy</i>, ha disposto che non possono essere oggetto di protezione della riservatezza personale le notizie relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgimento delle prestazioni da parte di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica; - relativa valutazione. <p>Tali notizie devono essere rese accessibili dall'Amministrazione di appartenenza, ma non devono essere mostrate - se non nei casi previsti dalle legge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le notizie concernenti la natura dell'infermità e degli impedimenti personali o familiari causa del l'astensione dal lavoro, - le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente in questione e l'Amministrazione idonee a rivelare dati sensibili. <p>Per quanto concerne le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego del personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo, gli enti e gli altri organismi previdenziali devono comunicare alle PP.AA. richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.</p>
<p>Lavoro a tempo parziale (art. 16)</p>	<p>In sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al <i>part-time</i> nel pubblico impiego, le PP.AA. possono, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 112/2008.</p>
<p>Aspettativa (art. 18)</p>	<p>I dipendenti pubblici hanno la possibilità di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. Nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici. E' fatta salva la disciplina in materia di aspettativa relativa agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili e agli avvocati e procuratori dello Stato.</p>

<p>Misure atte a garantire pari opportunità e assenza di discriminazioni (art. 21)</p>	<p>Nella gestione delle risorse umane, le PP.AA. devono garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; - un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. <p>È costituito all'interno delle pubbliche amministrazioni entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge un <i>Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>, che sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del <i>mobbing</i>. È composto, in maniera paritetica, da rappresentanti sindacali e rappresentanti dell'amministrazione con funzioni propositive, consultive e di verifica. Il presidente del Comitato è designato dall'amministrazione. Il funzionamento dei comitati unici è rimesso ad una direttiva che dovrà essere emanata, entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>È previsto, inoltre, che le pubbliche amministrazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stanziino finanziamenti per i programmi di azioni positive e attività da parte dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio; - adottino tutte le misure per l'attuazione delle direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica.
--	--

Calendario chiusura ufficio paghe per aggiornamento

Come ogni anno, portiamo a conoscenza della spettabile clientela il calendario di chiusura al pubblico l'ufficio paghe di Carpendolo nella giornata di Giovedì (dalle ore 10.30 alle ore 16.00) delle ultime due settimane di ogni mese per aggiornamento.

Nell'intervallo di tempo dalle ore 10.30 alle ore 16.00 della giornata di Giovedì, resteranno comunque in funzione i servizi minimi consistenti in:

- 1) Rapporti telefonici con n. 1 segretaria che registrerà le richieste che verranno evase nella seconda metà del pomeriggio stesso salvo urgenze e straordinarietà;
- 2) L'apertura dell'ufficio, previa telefonata, per pratiche straordinarie in scadenza quali ad esempio la denuncia di infortunio.

Calendario chiusura ufficio paghe

GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	20/01/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	27/01/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	17/02/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	24/02/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	17/03/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	24/03/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	21/04/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	28/04/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	19/05/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	26/05/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	23/06/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	30/06/2011

GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	21/07/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	28/07/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	25/08/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	22/09/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	29/09/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	20/10/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	27/10/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	17/11/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	24/11/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	22/12/2011
GIOVEDÌ dalle ore 10,30 alle ore 16,00	29/12/2011

UNA NUOVA VESTE PER SC INFORMA

E' da ottobre del 2004 che Sc Studio Associato – Ufficio Paghe ha iniziato a fornire ai propri clienti questo nuovo servizio trimestrale e gratuito denominato "SC INFORMA", si tratta di una circolare informativa che con un linguaggio semplice e sintetico si propone di aggiornare i clienti dello Studio delle principali novità in materia lavoristica.

Inoltre è possibile accedere ad una sezione del nostro sito internet (www.scstudioassociato.com) dedicata appunto a SC INFORMA dove sarà possibile consultare e scaricare tutti i numeri precedentemente redatti.

In un mondo dove l'aggiornamento è la chiave per restare al passo coi tempi vogliamo fornire ai nostri clienti un ulteriore contributo in tal senso.



Ci potete trovare in :

**Via Rinaldini n° 46/48
25013 - Carpendolo (BS)**

Tel.:

030 99 65 436

Fax.:

030 51 06 987

E-mail.:

infopaghe@scstudioassociato.com

Web.:

www.scstudioassociato.com


**GESTIONE DEL
PERSONALE**