



L'Informatore

Commercio Turismo Servizi e Professioni

Sindacale

Vidimazione
libro paga



Welfare

Attività di vigilanza
Indicazioni ministeriali



Ambiente Sicurezza Politiche energetiche

Certificazione
energetica: novità



Tributario

Hotel e ristoranti
Detraibilità Iva



Legale

Sviluppo Economico:
risoluzioni ministero



Bandi e finanziamenti

Sostegno alle richieste
di brevetti



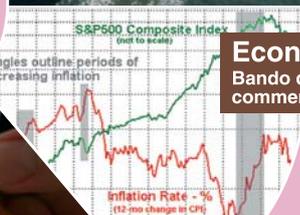
Formazione

Formazione finanziata
per i dipendenti



Commercio estero

Consignment
stock



Economico

Bando distretti
commercio



Unione

COMMERCIO TURISMO SERVIZI PROFESSIONI - MILANO

Organo di Informazione e Documentazione dell'Unione del Commercio del Turismo dei Servizi e delle Professioni della Provincia di Milano
N° 191 - Novembre 2008 - Anno LII Una copia € 0,568
Poste Italiane S.p.A. - spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/04 n.46) - art. 1, comma 1 DCB Milano

Ente Mutuo, la tua salute il nostro fine esclusivo

ENTE MUTUO

DI ASSISTENZA
TRA GLI ESERCENTIIL COMMERCIO
DELLA PROVINCIA DI MILANO



20121 MILANO - Corso Venezia, 49

www.entemutuomilano.it • e-mail: informazioni@entemutuomilano.it



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Leggi decreti circolari

SINDACALE

Indice

LEGGI DECRETI CIRCOLARI

Rapporti di lavoro

- ▶ Inail. Libro paga nel periodo transitorio **Pag. 1**
- ▶ Lavoratori disabili. **Pag. 1**
- ▶ Lavoro intermittente **Pag. 2**
- ▶ Maternità e benefici contributivi. **Pag. 3**
- ▶ Inail. Trasferte. Obbligo di comunicazione. **Pag. 4**
- ▶ Apprendistato e capacità formativa . . . **Pag. 4**
- ▶ Maternità e dimissioni **Pag. 4**
- ▶ Fondo Est e apprendisti. **Pag. 5**
- ▶ Sanzioni amministrative. Chiarimenti. . . **Pag. 5**

GIURISPRUDENZA

Costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro

- ▶ Inquadramento del lavoratore. **Pag. 6**
- ▶ Orario di lavoro. **Pag. 6**

Sono pervenute numerose segnalazioni da parte delle strutture territoriali in merito alla vidimazione del libro paga durante il regime transitorio previsto dal decreto ministeriale di attuazione del Libro unico del lavoro.

A tale riguardo, facendo seguito alle istruzioni impartite con nota del 10 settembre 2008, si precisa che durante il periodo transitorio (dal 18 agosto 2008 al periodo di paga relativo al mese di dicembre 2008) i datori di lavoro che adempiono agli obblighi di istituzione e tenuta del Libro unico del lavoro attraverso la tenuta del libro paga, nelle due sezioni paga e presenze, possono continuare a tenere detto libro anche in forma manuale, nel rispetto delle nuove disposizioni intervenute in tema di tenuta, conservazione ed esibizione.

Pertanto, si invitano codestre strutture a continuare a vidimare, per tutto il periodo transitorio, alle aziende che ne facciano richiesta (comprese quelle di nuova istituzione), il libro paga tenuto anche in forma manuale, nelle due sezioni paga e presenze.

Lavoratori disabili Organo competente per il giudizio di idoneità alla mansione

Rispondendo a un interpellato il ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'organo cui è demandato il compito di effettuare il giudizio di idoneità allo svolgimento delle mansioni di un lavoratore disabile. Ai sensi dall'art. 41, comma 6, del Dlgs n. 81/2008, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore è espresso dal medico competente sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla stessa sorveglianza sanitaria. Diversamente, in caso di un disabile assunto secondo le modalità del collocamento obbligatorio, per il quale, in costanza di rapporto di lavoro si chieda di verificare se, in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, le mansioni a lui affidate siano o meno compatibili con il proprio stato di salute, l'organo competente a svolgere i necessari accertamenti sanitari è la commissione medica collegiale istituita presso le aziende sanitarie locali integrata da un operatore sociale e da un esperto nelle patologie da esaminare.

▶ RISPOSTA del ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali a interpellato n. 31/2008, Prot. 25/1/0011167. **Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Collocamento obbligatorio - Obbligo di riserva per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti religiosi - Giudizio di idoneità alla mansione del lavoratore disabile.**

La Cgil ha avanzato istanza di interpellato per conoscere il parere di questa direzione in merito alla portata della disposizione di cui all'art. 2, comma 6, del Dpr 10 ottobre 2000, n. 333 (Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili) la quale prevede che per gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro, sog-

In PRIMO PIANO RAPPORTI DI LAVORO Vidimazione del libro paga in forma cartacea

L'Inail, con nota n. 7357 del 19 settembre 2008, ha ribadito che durante il periodo transitorio (dal 18 agosto 2008 al periodo di paga relativo al mese di dicembre 2008) i datori di lavoro che adempiono agli obblighi di istituzione e tenuta del Libro unico del lavoro attraverso la tenuta del libro paga, nelle due sezioni paga e presenze, possono continuare a tenere detto libro anche in forma manuale, nel rispetto delle nuove disposizioni intervenute in tema di tenuta, conservazione ed esibizione. Pertanto, l'Istituto continuerà a vidimare, per tutto il periodo transitorio, il libro paga cartaceo. ▼

▶ NOTA Inail n. 7357 del 19 settembre 2008. **Libro unico del lavoro - Regime transitorio - Chiarimenti.**



Sindacale

getti agli obblighi di assunzione, la quota di riserva per l'inserimento e l'integrazione dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1 lett. a), L. n. 68/1999 si calcola, successivamente alla verifica della possibilità di collocamento mirato di cui all'art. 2 della L. n. 68/1999, sul personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative (art. 3, comma 3, L. n. 68/1999).

L'individuazione del personale che possiede le citate caratteristiche avviene, secondo quanto è stabilito dall'art. 2, comma 5, del Dpr 10 ottobre 2000, n. 333 in base alle norme contrattuali e regolamentari degli organismi di cui trattasi.

Il problema sorge nelle ipotesi nelle quali la contrattazione collettiva ovvero i regolamenti di tali soggetti giuridici nulla dispongano ai fini di detta individuazione.

Preliminarmente deve osservarsi che con la disposizione normativa in parola il legislatore, in considerazione della particolare natura degli enti e delle associazioni che operano nel campo dell'arte e della cultura, nonché degli istituti scolastici religiosi, ha avvertito la necessità di dettare regole speciali in ordine alla determinazione della quota di riserva. Tali regole, invero, si discostano dal modello stabilito per la generalità dei datori di lavoro pubblici e privati, giacché un automatismo applicativo della disciplina del collocamento obbligatorio in questi peculiari ambiti potrebbe risultare penalizzante.

Relativamente alla questione dell'individuazione del personale che deve essere preso in considerazione ai fini della quota di riserva, risulta utile anzitutto sottolineare che con la circolare n. 41 del 26 giugno 2000 questo ministero - con riferimento alle organizzazioni che operano senza scopo di lucro - ha avuto modo di precisare che il personale tecnico-esecutivo deve intendersi distinto da quello che esercita funzioni amministrative e che pertanto i requisiti previsti dalla legge non devono sussistere in forma cumulativa.

Ciò posto, laddove le norme della contrattazione collettiva o quelle desumibili dai regolamenti degli organismi in questione non consentano una puntuale individuazione del personale rientrante nella quota di riserva, si ritiene che da detta quota debbano considerarsi esclusi unicamente quei soggetti i quali svolgono un'attività che, in senso stretto, costituisce diretta e immediata espressione delle finalità proprie dell'organismo che viene in considerazione.

Pertanto, anche ai fini dell'art. 2, comma 6, del Dpr 10 ottobre 2000, n. 333, il personale tecnico-esecutivo e quello che esercita funzioni amministrative va individuato in quello chiamato a svolgere tutte quelle attività, esecutive o di concetto, connotate dal carattere della strumentalità rispetto al fine che si prefigge l'ente. Con riguardo, pertanto, agli enti e alle associazioni di arte e cultura, nonché agli istituti scolastici religiosi, dovrà prendersi in considerazione, ai fini della quota di riserva, il personale, operaio o impiegatizio, il quale svolge tutti quei compiti e quelle funzioni preparatorie e serventi necessari al perseguimento dello scopo precipuo per il quale l'organismo è stato costituito. Trattandosi, nel caso di specie, di una istituzione scolastica religiosa, appare dunque corretto il computo, ai fini del collocamento obbligatorio, del personale docente, con esclusione di quanti esercitano le funzioni di culto costituenti diretta ed immediata espressione delle finalità proprie dell'istituto religioso.

Con ulteriore e diverso quesito, vengono inoltre chiesti chiarimenti

in merito all'organo cui è demandato il compito di effettuare il giudizio di idoneità allo svolgimento delle mansioni di un lavoratore disabile.

Al riguardo va chiarito che in via generale il datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1 lett. c) del Dlgs n. 81/2008, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve "tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza".

Si precisa tuttavia che il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, è espresso dal medico competente sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla stessa sorveglianza sanitaria, così come del resto disposto dall'art. 41, comma 6, del citato Dlgs n. 81/2008.

Diverso è invece il caso di un disabile assunto secondo le modalità del collocamento obbligatorio, per il quale, in costanza di rapporto di lavoro, si chiede di verificare se, in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, le mansioni a lui affidate siano o meno compatibili con il proprio stato di salute.

In tale ipotesi, invero, occorre richiamare l'art. 10 della L. n. 68/1999 e l'art. 1, comma 1, del Dpcm 13 gennaio 2000 che individuano, quale organo competente a svolgere i necessari accertamenti sanitari nei confronti degli invalidi civili di cui all'art. 1, comma 1 lett. a), L. 68/1999, la commissione di cui all'art. 4 della L. n. 104/1992, ossia la commissione medica collegiale istituita presso le aziende sanitarie locali integrata da un operatore sociale e da un esperto nelle patologie da esaminare. Detta commissione accerta, per l'appunto, le condizioni di disabilità che danno diritto ad accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili ed esercita, inoltre, le visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante di cui all'art. 1, comma 4, L. n. 68/1999.

È doveroso, infine, precisare che nei casi di invalidi del lavoro (art. 1, comma 1 lett. b, L. n. 68/1999) o di invalidi di guerra e per servizio (art. 1, comma 1 lett. d, L. n. 68/1999), il controllo della sussistenza e della permanenza dello stato invalidante è esercitato rispettivamente dall'Inail (così come stabilito dalla circolare 10 luglio 2001 n. 66 di questo ministero) e dalle commissioni mediche ospedaliere di cui al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Dpr 23 dicembre 1978 n. 915 e successive modifiche.

Illegittimità delle clausole contrattuali che escludono il ricorso al lavoro intermittente

Il ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito riguardo alla legittimità delle clausole contenute in alcuni Ccnl con le quali si esclude l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti. In assenza di previsioni contrattuali in ordine alla determinazione delle esigenze di ricorso al contratto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del Dlgs n. 276/2003, il



Sindacale

ministero del Lavoro ha individuato i "casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente" mediante il Dm 23 ottobre 2004 che rinvia alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Rd n. 2357/1923 (mantenuto in vigore dal Dl n. 112/2008 come convertito dalla L. n. 133/2008), oltre all'ammissibilità prevista per soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati nelle prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali oltre a ulteriori periodi individuati dalla contrattazione collettiva. Per il ministero, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione di ulteriori periodi, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo.

► **RISPOSTA** del ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali a interpello n. 37/2008 Prot. 25/1/0011605. **Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Lavoro intermittente - Casi di ricorso ai sensi dell'art. 34, comma 1, Dlgs n. 276/2003 - Clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto - Legittimità.**

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa direzione in ordine alla legittimità delle clausole contrattuali con le quali si esclude l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti come avviene, ad esempio, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti del settore degli autoferrotramvieri ed internavigatori.

Al riguardo, acquisito il parere della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si espone quanto segue.

L'art. 34, comma 1, del Dlgs n. 276/2003, prevede la possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni lavorative aventi carattere discontinuo e saltuario, demandando ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale la concreta individuazione delle specifiche esigenze per ogni settore.

Ciò significa, come chiarito da questo ministero con circ. n. 4/2005 - circolare da considerarsi ad oggi totalmente confermata - che i contratti collettivi di categoria sono chiamati ad individuare le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia contrattuale.

In assenza di previsioni contrattuali in ordine alla determinazione delle esigenze di ricorso al contratto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del Dlgs n. 276/2003, il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha individuato i "casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente" mediante il Dm 23 ottobre 2004 che rinvia alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Rd n. 2357/1923 (mantenuto in vigore dal Dl n. 112/2008 come convertito dalla L. n. 133/2008). In tale quadro regolatorio va tuttavia sottolineato che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione dei periodi predeterminati di cui, rispettivamente, agli artt. 34, comma 2 e 37 comma 1 del Dlgs n. 276/2003, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo. Ai sensi dell'art. 34, infatti, il contrat-

to di lavoro intermittente può, "in ogni caso", essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati mentre, nelle ipotesi di cui all'art. 37 ("prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali") alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare "ulteriori periodi predeterminati".

Maternità - Inapplicabilità dei benefici contributivi per l'assunzione di personale in sostituzione di lavoratori in congedo durante le assenze di diverso titolo

Il ministero del Lavoro ha risposto ad un quesito in merito alla possibilità di usufruire dello sgravio contributivo, concesso in favore di aziende con meno di 20 dipendenti che assumono personale in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità, per assenza dovuta alla fruizione di ferie tra il periodo di obbligatoria e l'anno di età del bambino. Al riguardo, il ministero ha affermato che la questione concernente la possibilità di estendere gli sgravi contributivi a motivi diversi dal congedo per maternità, paternità e parentale va risolta in senso negativo, alla luce di quanto disposto dall'art. 4, del Dlgs n. 151/2001 (come modificato dall'art. 1 del Dlgs n. 115/2003) che circoscrive detto beneficio ai soli casi di sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del Testo unico.

► **RISPOSTA** del ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali a interpello n. 36/2008 Prot. 25/1/0011604. **Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Ampliamento dello sgravio contributivo per assenza dovuta a ferie in favore di aziende che assumono personale in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 4, Dlgs n. 151/2001.**

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito all'applicazione dell'art. 4, commi 3-5 del Dlgs n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", il quale disciplina lo sgravio contributivo spettante alle aziende con meno di venti dipendenti, che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo ai sensi dello stesso Dlgs n. 151/2001.

In particolare, viene chiesto se "lo sgravio in oggetto spetta per tutta la durata del contratto a termine fino al compimento di un anno di età del bambino, anche per i periodi in cui la dipendente sostituita non beneficia di alcuna indennità da parte dell'Inps, seppure si modifica il titolo dell'assenza da congedo a ferie". Si



Sindacale

tratta dell'ipotesi molto comune in cui le lavoratrici, subito dopo l'astensione obbligatoria, usufruiscono senza soluzione di continuità delle ferie accumulate durante l'assenza, conformemente alle disposizioni della circolare di questo ministero n. 8/2005. Al riguardo, acquisito il parere della direzione generale per le politiche previdenziali, della direzione generale per la tutela delle condizioni di lavoro e dell'Inps, si rappresenta quanto segue. Premesso che le modalità operative di applicazione degli sgravi contributivi in esame sono disciplinate dalle circolari Inps n. 117/2000 e n. 136/2001, si rileva che la questione relativa alla possibilità di estendere gli sgravi contributivi a motivi diversi dal congedo per maternità, paternità e parentale va risolta in senso negativo, alla luce di quanto disposto dall'art. 4, del Dlgs n. 151/2001 (come modificato dall'art. 1 del Dlgs n. 115/2003) che circoscrive detto beneficio ai soli casi di sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del Testo unico in esame (art. 4 comma 1 "in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico", comma 3 "nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento"). Ne consegue che non sembrano ravvisabili margini interpretativi per poter procedere ad un ampliamento degli sgravi contributivi, in presenza di una casistica compiutamente delineata dal legislatore.

Obblighi di comunicazione per trasferte comunitarie ed extracomunitarie

L'Inail fornisce alle strutture territoriali alcune precisazioni in merito alla comunicazione da effettuare nell'ipotesi di lavoratore italiano inviato in trasferta all'estero. La nota prende in esame l'ipotesi del distacco in Paesi che applicano le convenzioni internazionali di sicurezza sociale e Paesi con i quali non vi sono accordi internazionali. Tali precisazioni, tuttavia, nulla innovano rispetto alle istruzioni pratiche precedentemente impartite in proposito (cfr Lavoronews n. 18 del 21.4.2008 e n. 22 del 26.5.2008).

Il testo della nota si trova a pag. 37 di questo stesso numero dell'Informatore nella sezione Welfare.

Apprendistato Il nuovo modello di dichiarazione di capacità formativa

A seguito dell'approvazione delle nuove linee di indirizzo per le attività di formazione degli apprendisti emanate dalla Regione Lombardia, si è reso necessario modificare la dichiarazione di capacità formativa che le aziende in possesso dei requisiti previsti sono tenute a trasmettere alla Provincia e all'Ente bilaterale - Ebiter Milano. Ricordiamo che i requisiti

per poter attestare la capacità formativa interna sono individuati dal protocollo d'intesa del 10 gennaio 2005.

<su carta intestata dell'impresa>

DICHIARAZIONE DI CAPACITÀ FORMATIVA

Da trasmettere a:

- Provincia di competenza

- Commissione Paritetica presso l'Ente Bilaterale

<Luogo e data>

il legale rappresentante (cognome e nome).....

dell'impresa (ragione sociale)

dichiara di essere in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa formale contenuti nella D.G.R. 22/12/2005 n. 19589 "Apprendistato Professionalizzante nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi", richiesti per poter realizzare percorsi di formazione rivolti ai propri apprendisti relativamente a:

Formazione interna per competenze trasversali

Formazione interna per competenze tecnico-professionali

L'impresa dichiara altresì di avere in forza n. apprendisti e relativi n. ... tutor.

Timbro impresa

Firma del Legale Rappresentante

Lavoratrici madri Le dimissioni vanno convalidate anche in caso di risoluzione consensuale

Il ministero del Lavoro, rispondendo ad un quesito, ha chiarito che, anche in caso di risoluzione consensuale, la convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro delle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, costituisce condizione per la risoluzione del rapporto di lavoro.

► NOTA del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale del 1° agosto 2008, prot. n. 15/V/0012411/14.01.07. **Art. 55, Dlgs n. 151/2001 - Convalida delle dimissioni - Ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - Quesito**

In riferimento al quesito sottoposto allo scrivente, sull'opportunità di sottoporre a convalida da parte del servizio ispettivo del ministero del Lavoro anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel cosiddetto "periodo protetto" (dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino), si osserva quanto segue.

La convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, costituisce condizione per la risoluzione del rapporto di lavoro: con tale disposizione la legge vuole accertarsi che la volontà della lavoratrice o del lavoratore non sia stata influenzata in alcun modo da sollecitazioni esterne, garantendone la genuinità in vista degli effetti che le dimissioni quale atto unilaterale recettizio



Sindacale

produrranno nella sfera giuridica della lavoratrice/lavoratore. Per tali motivi si ritiene che la convalida da parte del Dpl competente per territorio sia necessaria anche nel caso di "dimissioni consensuali", atteso che trattasi comunque di dimissioni e che la ratio della legge è di garantire la lavoratrice o il lavoratore ogni qualvolta ci si trovi in presenza di una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Fondo Est Iscrizione dei lavoratori apprendisti

Est, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa del Terziario, ha reso noto le procedure per consentire di sanare eventuali anomalie commesse dalle aziende che, nel mese di luglio, hanno provveduto all'iscrizione di dipendenti con qualifica di apprendista. La circolare n. 7 /2008 di Est è rivolta solo alle ditte con modalità di pagamento mensile posticipato.

► CIRCOLARE 7 del Fondo Est, Prot. n. 931, del 18.9.2008. **Istruzioni per la correzione delle anomalie riguardanti l'inserimento dei dipendenti apprendisti**

A seguito di numerosi problemi emersi circa l'iscrizione degli apprendisti nel mese di Luglio si precisa quanto segue:

Operazioni da effettuare se non si è stampato l'ordine di bonifico dal sito Fondo Est:

- 1) Produzione del flusso xml corretto (file comprensivo di apprendisti e non oppure file con solo gli apprendisti)
- 2) Upload del file xml di correzione
- 3) Stampa dell'ordine di bonifico
- 4) Invio dell'ordine di bonifico al cliente per il pagamento

Operazioni da effettuare se si è stampato (il periodo di contribuzione non deve essere contrassegnato con la "R" gialla o verde)

- 1) Richiedere alla casella di posta Assistenza@fondoe.it lo sblocco della stampa dell'ordine di bonifico inserendo nell'oggetto della mail "Apprendisti" e specificando nel testo anche il codice Azienda (AZ), la denominazione, Partita Iva e il mese da sbloccare
- 2) Produzione del flusso xml dei soli apprendisti
- 3) Upload del file xml di correzione
- 4) Stampa dell'ordine di bonifico
- 5) Invio al cliente della quota da pagare per gli apprendisti indicando nella causale obbligatoria "pagamento quote ordinarie progressi apprendisti" In questo caso la rendicontazione del pagamento dovrà essere effettuata "manualmente" dai nostri uffici, quindi occorrerà contattare via mail l'ufficio contributi al seguente indirizzo: apprendisti@fondoe.it per richiedere la rendicontazione manuale dei periodi di luglio ed agosto.

Operazioni da effettuare se il pagamento è già stato rendicontato (il periodo di contribuzione deve essere contrassegnato con la "R" gialla o verde) (procedura straordinaria)

- 1) Effettuare un pagamento avente per causale "pagamenti progressi apprendisti azienda ..."

2) Estrarre dalla procedura paghe il file xml contenente i soli apprendisti mancanti

3) Inviare in formato pdf la ricevuta del pagamento e il file xml via mail, ad assistenza@fondoe.it indicando nell'oggetto "apprendisti procedura straordinaria" e nel testo il codice azienda (AZ) e la denominazione ed il periodo di riferimento. N.B. Non verranno prese in considerazione mail che non riportano i dati richiesti.

Maxi-sanzione legata al momento della constatazione dell'illecito

L'Inps, con messaggio n. 20551/2008, ha chiarito che la competenza per l'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dall'art. 36bis della legge 248/2006, così come modificato dalla legge 247/2007 (maxisanzione), è legata al momento della constatazione dell'illecito e non a quello della commissione del fatto.

Pertanto, spetta all'Agenzia delle Entrate l'irrogazione delle sanzioni accertate anteriormente al 12 agosto 2006 e alla Direzione provinciale del lavoro per quelle accertate successivamente l'11 agosto 2006.

► MESSAGGIO Inps n. 20551 del 17 settembre 2008. **Art. 36 bis Legge 248/2006 - Chiarimenti.**

La legge 24 dicembre 2007 n. 247, di attuazione del Protocollo su previdenza, lavoro e produttività del 23 luglio 2007, ha introdotto il comma 7 bis nell'art. 36 bis del DL 4 luglio 2006 n. 223, convertito nella legge 4 agosto 2006 n. 248, che così ha disposto:

"L'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'art. 3 del DL 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, relativi alle violazioni constatate prima della data di entrata in vigore del presente decreto, resta di competenza dell'Agenzia delle Entrate ed è soggetta alle disposizioni del Dlgs 18 dicembre 1997, n. 472, e successive modificazioni, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16".

La norma in sostanza ha inteso legare la competenza all'irrogazione delle sanzioni amministrative al momento della constatazione dell'illecito, anziché al momento della commissione del fatto. Quindi per gli illeciti constatati in qualsiasi momento anteriore al 12 agosto 2006 e per i quali non sia ancora stata irrogata la sanzione, il compito di irrogarla spetta all'Agenzia delle Entrate secondo le disposizioni contenute nel Dlgs 18 dicembre 1997 n. 472.

Invece per tutti gli illeciti constatati dal 12 agosto 2006 in poi la competenza spetta alla Direzione provinciale del lavoro che dovrà essere quella territorialmente competente secondo al sede del trasgressore. Ovviamente se lo stesso opera in più provincie, ma è autorizzato all'accentramento sarà la Dpl della sede accentrante.

Gli illeciti rilevati dagli enti previdenziali nel corso di accerta-



Sindacale

menti ispettivi o in sede amministrativa, quindi, devono essere comunicati all'organo competente tenendo conto delle precisazioni esposte.

Nello stesso senso si è pronunciato il ministero del Lavoro con lettera prot. 25/1/0017431 del 28.12.2007 e con nota n. 4935 del 9 aprile 2008.

Quanto affermato si riferisce solo al criterio di determinazione della competenza in materia di sanzioni amministrative, ma lo stesso criterio non può essere completamente seguito in tema di applicazione delle sanzioni civili.

La disciplina delle sanzioni civili, infatti, è contenuta nel comma 7 dell'art. 36 bis della legge 248/2006, che ha sostituito il comma 3 dell'art. 3 del Dl 22 febbraio n. 12 convertito con modificazioni nella legge 23 aprile 2002 n. 73 ed ha fissato in un minimo di 3.000,00 euro l'importo da irrogare per ciascun lavoratore impiegato in nero.

Anche in questo caso le sanzioni civili da applicare sono quelle vigenti al momento dell'accertamento e, di conseguenza, al lavoratore trovato in nero nel corso di un accertamento compiuto dopo il 12 agosto 2006, si applica sempre la sanzione per evasione con un minimo di 3.000,00 euro per ciascun dipendente. Tuttavia, qualora il periodo di lavoro in nero fosse per intero trascorso alla data del 12 agosto 2006 e quindi la situazione di evasione fosse già cessata prima dell'entrata in vigore della legge 248/2006 citata, la sanzione civile per tale periodo

sarà addebitata secondo le norme in vigore anteriormente alla legge 248/2006 e quindi senza l'applicazione del limite di 3.000,00 euro.

Diversamente, qualora la situazione di evasione si fosse protratta oltre l'11 agosto 2006 anche per un solo giorno e fosse poi cessata prima di un accertamento ispettivo o d'ufficio, la sanzione civile dovrà essere addebitata applicando l'importo minimo di 3.000,00 euro per ogni lavoratore, ancorché già regolarizzato al momento dell'ispezione.

Poiché sono stati sollevati dubbi sulla natura di tale addebito, si chiarisce che il comma 5 della citata norma stabilisce che l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore non risultante dalle scritture non può essere inferiore ad euro 3.000,00.

Che si tratti di sanzioni civili non sorge alcun dubbio in quanto la norma stessa ne dà tale qualificazione. Poiché le sanzioni civili sono commisurate al tempo di durata dell'omissione e si fermano solo alla data del pagamento, il limite dei 3.000,00 euro costituisce solo l'importo minimo che il datore di lavoro deve versare per non aver assicurato il proprio dipendente e che, quando per effetto del trascorrere del tempo, il calcolo delle sanzioni civili supera i 3.000,00 euro per il lavoratore interessato, l'Istituto deve pretendere la maggiore somma.

Per evitare contestazioni, sarà inserita nel verbale una nota che confermi per tutti la circostanza.

COSTITUZIONE E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Inquadramento del lavoratore

► CASSAZIONE Sez. lav. 22 agosto 2007, n. 17896 (da Dir. & Prat. Lav. n. 25/08, pag. 1479). **Controversie del lavoro - Ricorso in Cassazione - Lavoro subordinato - Mansioni svolte - Inquadramento del lavoratore - Motivazione del giudice di merito - Controllo in Cassazione - Modalità - Limiti.**

Nel procedimento logico giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato non può prescindere da tre fasi successive, e cioè, dall'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, dalla individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e dal raffronto dei risultati di tali due indagini; l'individuazione dei criteri generali e astratti caratteristici delle singole categorie alla stregua della disciplina collettiva del rapporto non è censurabile in sede di legittimità se non per vizi di motivazione e per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale nell'interpretazione della disciplina collettiva (nel regime antecedente alla riforma processuale del giudizio di cassazione introdotta con il Dlgs 2 febbraio 2006, n. 40).

Giurisprudenza

Orario di lavoro

► CASSAZIONE Sez. lav. 16 luglio 2007, n. 15781 (da Dir. & Prat. Lav. n. 22/08, pag. 1302). **Lavoro - Lavoro subordinato - Orario di lavoro - Lavoro straordinario - Limite dell'orario normale fissato dalla contrattazione collettiva in misura inferiore a quello legale - Superamento del solo limite convenzionale - Corresponsione di un corrispettivo inferiore a quello prescritto dall'art. 2108 Cod. civ. - Ammissibilità - Fondamento - Fattispecie.**

È del tutto legittima perché non si pone in contrasto né con l'art. 36 Cost. né con l'art. 2108 cod. civ. la condotta del datore di lavoro che - in presenza della contrattazione che predetermini, nell'esercizio dell'autonomia delle organizzazioni sindacali, un orario normale inferiore rispetto a quello massimo fissato per legge (ora individuato dall'art. 2 del Dlgs n. 66 del 2003) - corrisponda ai propri dipendenti, che abbiano superato il limite convenzionale senza superare quello (massimo) legale, un corrispettivo per il suddetto lavoro inferiore a quello prescritto dall'art. 2108 cod. civ. per l'orario straordinario (disciplinato attualmente dagli artt. 1, comma secondo, lett. c), e 5 del citato Dlgs n. 66 del 2003), atteso che il dettato costituzionale deve essere letto non in relazione ai singoli elementi retributivi, ma al complessivo trattamento economico riconosciuto al lavoratore subordinato ed, inoltre, perché l'inderogabilità del menzionato art. 2108 cod. civ. opera soltanto in presenza di violazioni dei tetti massimi di "orario normale", previsti da norme legislative.



Sindacale

l'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI

Dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Lavoratori qualificati

Livello	Paga base (1/2/2008)	Contingenza (1/1/95)	Scatti di anzianità (1/1/90)
	Euro	Euro	Euro
Quadro	1434,83+250,76*	540,37	25,46
I	1292,50	537,52	24,84
II	1118,00	532,54	22,83
III	955,59	527,90	21,95
IV	826,46	524,22	20,66
V	746,67	521,94	20,30
VI	670,36	519,76	19,73
VII	573,92+5,16	517,51	19,47

* Dal 1° luglio 2008 l'indennità di funzione per i quadri è incrementata di 70 euro. L'importo passa, quindi, da 180,76 euro a 250,76 euro.

APPRENDISTI

Il trattamento economico per gli apprendisti è di 2 livelli inferiori a quello dei corrispondenti lavoratori qualificati per la prima metà del periodo di apprendistato. E di 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo.

Terzo elemento o assegno supplementare

Provincia	Importo	Euro
Bergamo		10,33
Brescia		8,78
Como		7,75
Cremona		2,07
Lecco		7,75
Lodi		11,36
Mantova		2,07
Milano		11,36
Pavia		2,07
Sondrio		2,07
Varese		7,75

Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Dirigente in forza al 30 giugno 1997

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Incremento retributivo dall'1.7.1997	325.000	167,85+
Incremento retributivo dall'1.1.1998	225.000	116,20+
Aumento retributivo dall'1.1.2000	200.000	103,29+
Aumento retributivo dall'1.7.2000	400.000	206,58+
Aumento retributivo dall'1.1.2002	520.000	268,56+
Aumento retributivo dall'1.7.2004		210,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		4.317,48



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Dirigente assunto o nominato dal 1° luglio 1997

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Aumento retributivo dall'1.1.2002			194,63
Aumento retributivo dall'1.7.2004			210,00
Aumento retributivo dall'1.1.2005			125,00
Aumento retributivo dall'1.1.2006			120,00
Aumento retributivo dall'1.1.2008			200,00
Totale			4.349,43
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• incremento retributivo del 1.1.1998 pari ad euro	116,20	• aumento retributivo del 1.1.2000 pari ad euro	103,29
• aumento retributivo del 1.7.2000 pari ad euro	206,58	• aumento retributivo del 1.1.2002 pari ad euro	73,93

Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 1998

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Aumento retributivo dall'1.1.2002			78,43
Aumento retributivo dall'1.7.2004			210,00
Aumento retributivo dall'1.1.2005			125,00
Aumento retributivo dall'1.1.2006			120,00
Aumento retributivo dall'1.1.2008			200,00
Totale			4.233,43
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• aumento retributivo del 1.7.2000 pari ad euro	206,58	• aumento retributivo del 1.1.2000 pari ad euro	103,29
		• aumento retributivo del 1.1.2002 pari ad euro	190,13

Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2000

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Aumento retributivo dall'1.7.2004			185,14
Aumento retributivo dall'1.1.2005			125,00
Aumento retributivo dall'1.1.2006			120,00
Aumento retributivo dall'1.1.2008			200,00
Totale			4.130,14
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• aumento retributivo del 1.1.2002 pari ad euro		• aumento retributivo del 1.7.2000 pari ad euro	206,58
• aumento retributivo del 1.1.2002 pari ad euro	268,56	• aumento retributivo del 1.7.2004 pari ad euro	24,86

Dirigente assunto o nominato dal 1° luglio 2000

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Aumento retributivo dall'1.1.2005			103,56
Aumento retributivo dall'1.1.2006			120,00
Aumento retributivo dall'1.1.2008			200,00
Totale			3.923,56
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• aumento retributivo del 1.7.2004 pari ad euro	210,00	• aumento retributivo del 1.1.2002 pari ad euro	268,56
		• aumento retributivo del 1.7.2004 pari ad euro	21,44

Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2002

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Aumento retributivo dall'1.1.2008			155,00
Totale			3.655,00
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• aumento retributivo del 1.7.2004 pari ad euro	210,00	• aumento retributivo del 1.7.2004 pari ad euro	125,00
• aumento retributivo del 1.1.2006 pari ad euro	120,00	• aumento retributivo del 1.1.2008 pari ad euro	45,00

Dirigente assunto o nominato dal 28 maggio 2004

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Totale			3.500,00
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• aumento retributivo del 1.7.2004 pari ad euro	125,00	• aumento retributivo del 1.1.2006 pari ad euro	120,00
• aumento retributivo del 1.1.2008 pari ad euro	200,00	• aumento retributivo del 1.1.2009 pari ad euro	55,00

Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2005

Minimo contrattuale dall'1.1.2008			3.500*
Totale			3.500,00
* raggiunto attraverso l'assorbimento:			
• aumento retributivo del 1.1.2006 pari ad euro	120,00	• aumento retributivo del 1.1.2008 pari ad euro	200,00
• aumento retributivo del 1.1.2009 pari ad euro	150,00	• aumento retributivo del 1.1.2010 pari ad euro	30,00

Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2006

Minimo contrattuale (fino al 31/12/2007)			3.000
Minimo contrattuale (dal 1° gennaio 2008)			3.500*
Totale			3.500,00
* raggiunto attraverso l'assorbimento degli aumenti retributivi previsti dall'articolo 2, comma 1, del rinnovo Ccnl del 23/1/2008			
• aumento del 1.1.2008 pari ad euro 200,00		• aumento del 1.1.2009 pari ad euro 150,00	
		• aumento del 1.1.2010 pari ad euro 150,00	

Dirigente assunto o nominato dal 24 gennaio 2008

Minimo contrattuale dal 1° gennaio 2008			3.500*
Totale			3.500,00

a1) Gli scatti di anzianità sono abrogati dal 1° luglio 2004. Per i dirigenti in forza al 30 giugno 2004 gli importi già maturati saranno aumentati nel biennio 1-7-2004/30 giugno 2006 di un importo di euro 258,22 mensili (pari a due scatti), non assorbibile da alcuna voce retributiva, di cui da corrispondersi € 129,11 alla maturazione del nuovo scatto e € 129,11 sei mesi dopo. Ai dirigenti che nel periodo 1/7/2004-30/6/2006 maturano l'11° ed ultimo scatto, sarà corrisposto solo l'importo di 129,11 €.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

Operatori di vendita dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Categoria	Paga base (1/2/2008) Euro	Contingenza (1/1/95) Euro	Scatti di anzianità (1/10/86) Euro
I	780,15	530,04	15,49
II	654,98	526,11	14,46

PREMIO AZIENDALE (AZIENDE CHE OCCUPANO OLTRE 7 OPERATORI DI VENDITA)

	Euro
Categoria I	10,52
Categoria II	9,54

Dipendenti da caffè, bar, pasticcerie, laboratori di pasticceria, ristoranti, trattorie, osterie con cucina, osterie ed esercizi similari - Lavoratori qualificati

Categoria lusso, I e II				
Livello	Paga base (1/7/2008) Euro	Contingenza (1/1/95) Euro	Totale Euro	Terzo elemento Euro
Q.A	1.342,51	542,70	1.890,39	5,18
Q.B	1.207,74	537,59	1.750,51	5,18
I	1.089,44	536,71	1.630,33	4,18
II	954,67	531,59	1.493,69	7,43
III	873,47	528,26	1.405,09	3,36
IV	797,75	524,94	1.326,41	3,72
V	718,08	522,37	1.244,08	3,63 *
VI S	672,11	520,64	1.198,72	5,97
VI	655,34	520,51	1.181,82	5,97
VII	583,42	518,45	1.108,74	6,87

Dipendenti da caffè, bar, pasticcerie, laboratori di pasticceria, ristoranti, trattorie, osterie con cucina, osterie ed esercizi similari - Lavoratori qualificati

Categoria III e IV				
Livello	Paga base (1/7/2008) Euro	Contingenza (1/1/95) Euro	Totale Euro	Terzo elemento Euro
Q.A	1.336,83	542,19	1.844,20	5,18
Q.B	1.202,58	537,12	1.744,88	5,18
I	1.084,28	536,24	1.624,70	4,18
II	950,28	531,20	1.488,91	7,43
III	869,60	527,91	1.400,87	3,36
IV	794,39	524,64	1.322,75	3,72
V	714,98	522,09	1.240,70	3,63 *
VI S	669,27	520,38	1.195,62	5,97
VI	652,50	520,25	1.178,72	5,97
VII	580,84	518,22	1.105,93	6,87

* Il terzo elemento del 5° livello è di Euro 5,41 solo per: cassiere, tablottista o marchiere, telescrivente, magazziniere comune, centralista, allestire catering, operatore macchine perforatrici o verificatrici, guardia giurata, autista mezzi leggeri.

N.B. La retribuzione dei lavoratori minorenni è determinata con riferimento alla normale retribuzione (paga base e contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

dal 1° luglio 2003 94% - dal 1° gennaio 2004 96% - dal 1° gennaio 2005 98% - dal 1° gennaio 2006 100%

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

I anno 75% - II anno 80% - III anno 85% - IV anno 90%

(2) Oltre alla paga base e contingenza, la retribuzione va maggiorata delle quote aggiuntive provinciali.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

Dettaglio contributi previdenziali e assistenziali (terziario e pubblici esercizi) - 1° gennaio 2007

		OPERAI IMPIEGATI	DIRIGENTI	OPERATORI DI VENDITA	PUBBLICI ESERCIZI E LABORATORI PASTICCERIA
Fondo pensioni	datore di lavoro	23,81	23,81	23,81	23,81
	lavoratore (1)	9,19	9,19	9,19	9,19
Assicurazione contro la disoccupazione (2)		1,61	1,61	1,61	1,61
Cassa unica assegni familiari (3)		1,68	1,68	1,68	1,68
Fondo garanzia T.F.R.		0,20	0,20	0,20	0,20
Cassa integrazione guadagni straordinaria (4)	datore di lavoro	0,60	-	0,60	0,60
	lavoratore	0,30	-	0,30	0,30
Contributo di mobilità (4)		0,30	0,30	0,30	0,30
Indennità economiche di maternità (5)		0,24	0,24	0,24	0,24
Indennità economiche di malattia		2,44	-	-	3,21 (6)
Contributo ASCOM (compreso apprendisti e contratto di formazione)		1,20	-	1,20	1,20
Contributo COVELCO (compreso apprendisti e contratto di formazione)		0,10	-	0,10	0,10

- (1) Per le quote retributive eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (pari per il 2008 a € 40.765,00 annuali; € 3.340,00 mensili) l'importo va aumentato dell'1% qualora l'aliquota contributiva complessiva a carico del lavoratore sia inferiore al 10% (L. 14/11/1992, n. 438, art. 3 ter).
- (2) Per i commercianti iscritti negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397, in base all'art. 120 della legge 23/12/2000, n. 388, la contribuzione contro la disoccupazione è ridotta all'1,48%.
- (3) Per i commercianti iscritti negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397, l'aliquota CUAUF, fissata nella misura dello 0,43%, in base all'art. 120 della legge 23/12/2000, n. 388, non è più dovuta.
- (4) Da applicarsi alle aziende commerciali con più di 50 dipendenti (c.s.c. 7.01.XX e 7.02.XX).
- (5) Per i commercianti iscritti negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397, la contribuzione per l'indennità economica di maternità non è più dovuta.
- (6) Compreso il supplemento dello 0,77% di cui al DM 1/2/1957 adottato in forza del Dlgs C.P.S. 31/10/1947 n. 1304. Per le aziende alberghiere il contributo aggiuntivo è dovuto solo per il personale adibito a mansioni tipiche degli addetti ai pubblici esercizi (circ. INPS n. 2084 R.C.V./71 del 21/3/1985).
- N.B. Da gennaio 2006 è prevista una riduzione contributiva di un punto percentuale che opera principalmente sull'aliquota contributiva per gli assegni familiari, e, nel caso di insufficienza, sui contributi di maternità, disoccupazione, Cigs e malattia.

TABELLE CONTRIBUTI

Minimali

	Inps (1/1/2008)		Inail (1/1/2008)	
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Impiegati / operai	€ 42,14 giorn. € 1095,64 mensili	€ 6,32 orari	Impiegati / operai € 43,60 giorn. € 1089,90 mensili	€ 6,54 orari
Dirigenti	€ 116,58 giorn. € 3031,08 mensili	€ 17,49 orari	Dirigenti (1) € 80,96 giorn. € 2024,10 mensili	€ 10,12 orari

(1) Dal 1° luglio 2007

Cassa integrazione Guadagni Straordinaria - Indennità di mobilità - Indennità di disoccupazione ordinaria

Retribuzione di riferimento (1/1/2008)	Limite massimo (1/1/2008)	Riduzione contributiva (1/1/2008)
Fino a € 1857,48 mensili (compreso ratei mensilità aggiuntive)	€ 858,58 mensili	5,84%
Oltre € 1857,48 mensili (compreso ratei mensilità aggiuntive)	€ 1031,93 mensili	5,84%

La riduzione contributiva, da applicarsi solo alle somme da corrispondersi a titolo di integrazione salariale, è prevista, con la stessa misura delle aliquote in vigore per gli apprendisti, dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Sull'indennità di mobilità la riduzione contributiva si applica sino al dodicesimo mese; dal tredicesimo mese in avanti, per chi ne ha diritto, non vi è più alcuna riduzione. La misura dell'indennità di mobilità è pari al 100% dell'importo stabilito per la Cassa integrazione guadagni straordinaria per i primi dodici mesi, dal tredicesimo mese in avanti, per chi ne ha diritto, l'indennità è ridotta all'80% della misura iniziale.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

Aziende commerciali fino a 50 dipendenti (1° gennaio 2007)

		COMMERCIO		COMMERCIO CON ALIQUOTA CUAF RIDOTTA (1)	
		Totale (3) contributo	di cui dipendente	Totale (3) contributo	di cui dipendente
Operai	retribuzione totale	38,17%	9,19%	36,12%	9,19%
Impiegati	retribuzione totale	38,17%	9,19%	36,12%	9,19%
Dirigenti	retribuzione totale	35,73%	9,19%	33,68%	9,19%
Operatori di vendita	retribuzione totale	35,73%	9,19%	33,68%	9,19%
Contr. aggiuntivo (2)	oltre € 3.397,00	1%	1%	1%	1%
Apprendisti (4)		15,84%	5,84%	15,84%	5,84%
ASCOM (escluso dirigenti)	retribuzione totale	1,20%	-	1,20%	-
COVELCO (escluso dirigenti)	retribuzione totale	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%

N.B. La tabella si applica anche alle aziende commerciali con più di 50 dipendenti il cui codice contributivo sia diverso da 7.01.XX o 7.02.XX.

(1) Hanno diritto alla riduzione del contributo Cuaf le aziende commerciali individuali e quelle costituite in forma di Società di persone (S.n.c., S.d.f.) e Società a responsabilità limitata quando il titolare o la maggioranza dei soci siano iscritti negli elenchi di cui al punto 1), 1° comma art. 20 D.L. 30/1974.

L'aliquota ridotta si applica anche alle S.a.s. quando la maggioranza dei soci accomodatori sia iscritta negli elenchi.

(2) Il contributo aggiuntivo è stabilito a favore del fondo pensioni senza massimale. La misura annua, relativa al 2008, è di € 40.765,00.

(3) Da aggiungere il contributo supplementare di malattia (0,77%) per le aziende del comparto dei pubblici esercizi.

(4) L'aliquota è ridotta per i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti in ragione all'anno di vigenza del contratto; all'1,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno del contratto e al 3% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno del contratto. Tali aliquote assorbono gli importi relativi alle marche settimanali previsti in precedenza.

Aziende commerciali che occupano più di 50 dipendenti (1° gennaio 2007)

		COMMERCIO		COMMERCIO CON ALIQUOTA CUAF RIDOTTA (1)	
		Totale (3) contributo	di cui dipendente	Totale (3) contributo	di cui dipendente
Operai	retribuzione totale	39,37%	9,49%	37,32%	9,49%
Impiegati	retribuzione totale	39,37%	9,49%	37,32%	9,49%
Dirigenti	retribuzione totale	36,03%	9,19%	33,98%	9,19%
Operatori di vendita	retribuzione totale	36,93%	9,49%	34,88%	9,49%
Contr. aggiuntivo (2)	oltre € 3.397,00	1%	1%	1%	1%
Apprendisti (4)		15,84%	5,84%	15,84%	5,84%
ASCOM (esclusi dirigenti)	retribuzione totale	1,20%	-	1,20%	-
COVELCO (esclusi dirigenti)	retribuzione totale	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%

N.B. Sono da considerare commerciali le imprese contraddistinte dai codici statistico-contributivi 7.01.XX e 7.02.XX. I dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio e, limitatamente alla quota dello 0,60%, i lavoratori per i quali il datore di lavoro corrisponde la contribuzione ridotta come per gli apprendisti, sono esclusi dal versamento del contributo per la Cigs (pari allo 0,90%, L. 407/1990, art. 9, di cui lo 0,30% a carico del dipendente). Il contributo per l'indennità di mobilità (art. 16, L. 223/1991) è dovuto per tutti i dipendenti eccetto gli apprendisti ed i lavoratori per i quali il datore di lavoro corrisponde la contribuzione come per gli apprendisti.

(1) Hanno diritto alla riduzione del contributo Cuaf le aziende commerciali individuali e quelle costituite in forma di Società di persone (S.n.c., S.d.f.) e Società a responsabilità limitata quando il titolare o la maggioranza dei soci siano iscritti negli elenchi di cui al punto 1), 1° comma art. 20 D.L. 30/1974.

L'aliquota ridotta si applica anche alle S.a.s. quando la maggioranza dei soci accomandatari sia iscritta negli elenchi.

(2) Il contributo aggiuntivo è stabilito a favore del fondo pensioni senza massimale. La misura annua, relativa al 2008, è di € 40.765,00.

(3) Da aggiungere il contributo supplementare di malattia (0,77%) per le aziende del comparto dei pubblici esercizi.

(4) L'aliquota è ridotta per i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti in ragione all'anno di vigenza del contratto; all'1,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno del contratto e al 3% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno del contratto. Tali aliquote assorbono gli importi relativi alle marche settimanali previsti in precedenza.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

Dirigenti - Previdenza e assistenza integrative

DENOMINAZIONE CONTRIBUTO	PERCENTUALI			RETRIBUZIONE CONVENZIONALE	DECORRENZA	IMPORTI		
	Ditta	Dirigenti	Totale			Azienda (A)	Dirig. (B)	Totale (A+B)
FONDO PREVID. M. NEGRI	11,60%	1%	12,60%	56.404,32 annui	1.1.2001	a. 6.542,90 t. 1.635,73 m. 545,24	564,04 141,01 47,00	7.106,94 1.776,74 592,24
FONDO PREVID. M. NEGRI	11,60%	1%	12,60%	59.224,54 annui	1.1.2002	a. 6.870,05 t. 1.717,51 m. 572,50	592,25 148,06 49,35	7.462,30 1.865,57 621,85
FONDO PREVID. M. NEGRI	Ord. 10,14% Agg. 1,48%	1%	12,62%	59.224,54 annui	1.1.2003	a. 6.881,89 t. 1.720,47 m. 573,49	592,25 148,06 49,35	7.474,14 1.868,53 622,84
FONDO PREVID. M. NEGRI	Ord. 10,14% Agg. 1,50%	1%	12,64%	59.224,54 annui	1.1.2004	a. 6.893,74 t. 1.723,43 m. 574,48	592,25 148,06 49,35	7.485,99 1.871,49 623,83
FONDO PREVID. M. NEGRI	Ord. 10,14% Agg. 1,52%	1%	12,66%	59.224,54 annui	1.1.2005	a. 6.905,58 t. 1.726,40 m. 575,47	592,25 148,06 49,35	7.497,83 1.874,46 624,82
FONDO PREVID. M. NEGRI	Ord. 10,14% Agg. 1,54%	1%	12,68%	59.224,54 annui	1.1.2006	a. 6.917,43 t. 1.729,36 m. 576,45	592,25 148,06 49,35	7.509,68 1.877,42 625,80
FONDO PREVID. M. NEGRI	Ord. 10,60% Agg. 1,74%	1%	13,34%	59.224,54 annui	1.1.2007	a. 7.308,31 t. 1.827,07 m. 609,02	592,25 148,06 49,35	7.900,56 1.975,13 658,37
FONDO PREVID. M. NEGRI	Ord. 11,15% Agg. 1,76%	1%	13,91%	59.224,54 annui	1.1.2008	a. 7.645,89 t. 1.911,47 m. 637,15	592,25 148,06 49,35	8.238,14 2.059,53 686,50
FONDO PREVID. M. NEGRI (Prima nomina)	Ord. 2,84% Agg. 1,54%	1%	5,38%	59.224,54 annui	1.1.2006	a. 2.594,03 t. 648,51 m. 216,17	592,25 148,06 49,35	3.186,28 796,57 265,52
FONDO PREVID. M. NEGRI (Prima nomina)	Ord. 3,00% Agg. 1,74%	1%	5,74%	59.224,54 annui	1.1.2007	a. 2.807,24 t. 701,81 m. 233,94	592,25 148,06 49,35	3.399,49 849,87 283,29
FONDO PREVID. M. NEGRI (Prima nomina)	Ord. 3,30% Agg. 1,76%	1%	6,06%	59.224,54 annui	1.1.2008	a. 2.996,76 t. 749,19 m. 249,73	592,25 148,06 49,35	3.589,01 897,25 299,08
FONDO ASS. SAN. M. BESUSSO	5,70%	1,95%	7,65%	44.194,25 annui	1.1.1996	a. 2.519,07 t. 629,77 m. 209,92	861,79 215,45 71,82	3.380,86 845,22 281,74
FONDO ASS. SAN. M. BESUSSO	5,70%	1,87%	7,57%	45.940,00 annui	1.1.2004	a. 2.618,58 t. 654,65 m. 218,22	859,08 214,77 71,59	3.477,66 869,42 289,81
FONDO ASS. SAN. M. BESUSSO	Ord. 5,50% Agg. 1,10%	1,87%	8,47%	45.940,00 annui	1.1.2007	a. 3.032,04 t. 758,01 m. 252,67	859,08 214,77 71,59	3.891,12 972,78 324,26
ASS. ANTONIO PASTORE	10%	10%	20%	38.734,27 annui-azienda 13.944,34 annui-dirig	1.7.2000	a. 3.873,43 t. 968,36 m. 322,79	1.394,43 348,61 116,20	5.267,86 1.316,97 438,99
ASS. ANTONIO PASTORE	10%	10%	20%	48.030,50 annui-azienda 4.648,10 annui-dirig	1.7.2004	a. 4.803,05 t. 1.200,76 m. 400,25	464,81 116,20 38,73	5.267,86 1.316,97 438,98
FORMAZIONE	-	-	-	-	1.7.1992	a. 129,11 t. 32,28 m. 10,76	129,11 32,28 10,76	258,22 64,56 21,52

Versamento trimestrale contributi: **Fondo previdenza Mario Negri** [scadenza 10 aprile, 10 luglio, 10 ottobre, 10 gennaio mod. FN001] - Via Palestro, 32 - 00185 Roma - Tel. 06/448731 - Fax 06/4441484 - c.c. n. 9100 presso B.N.L. Via Bissolati, 2 - 00187 Roma; **Fondo assistenza sanitaria Mario Besusso** [scadenza: v. Fondo Negri; mod. C/O] - via E. Duse, 14/16 - 00197 Roma - Tel. 06/8091021 r.a. - Fax 06/80910237 - c.c. n. 45360 presso B.N.L. Via Bissolati, 2 - 00187 Roma; **Associazione Antonio Pastore** [scadenza: v. Fondo Negri; mod. AP 400A/97] - via Stoppioni, 6 - 20129 Milano - Tel. 02/29530446 - 29530447 - Fax 02/29530448 - c.c.n. n. 13790 presso Banca Nazionale del Lavoro.
Il contributo per la **formazione**, pari a € 129,11 annui a carico dell'azienda e a € 129,11 annui a carico del dirigente, va versato presso il Fondo di previdenza Mario Negri [scadenza 10 aprile, 10 luglio, 10 ottobre, 10 gennaio] con mod. FN001.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

Quadri - Assistenza sanitaria integrativa - Formazione

DENOMINAZIONE CONTRIBUTO	DECORRENZA	IMPORTI		
		Azienda (A*)	Quadro (B)	Totale (A+B)
Qu.A.S.	1.1.1989	247,90	-	247,90
	1.1.1995	247,90	36,15	284,05
	1.1.2005	302,00	42,00	344,00
	1.1.2009	340	50	390
Quadrifor	1.1.1995	25,82	15,49	41,31
	1.1.2004	45,00	20,00	65,00
	1.1.2005	50,00	25,00	75,00

Versamento annuale contributi: **Qu.A.S. Cassa assistenza sanitaria quadri** (scadenza 31 gennaio) Centro operativo - Lungo Tevere Raffaello Sanzio n. 15 - 00153 Roma - Tel. 06/58521920/30 - Fax 06/58521970/1/2 - sito internet: www.quas.it - c.c. n. 18000 - Abi 08327 - Cab 03399 presso Banca di Credito Cooperativo di Roma, Agenzia n. 3. *Per il Quadro assicurato per la prima volta presso il Qu.A.S. deve essere corrisposta dalle aziende, oltre al contributo annuale, la quota costitutiva di € 302,00. **Quadrifor - Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario** - Via Alvisè Cadamosto, 14 - 00154 Roma - Tel. 06/5744304 - 305 - Fax 06/5744314 - c/c 4106/13 - Abi 05696 - Cab 03202 presso Banca Popolare di Sondrio di Roma, Agenzia n. 2.

Impiegati - Operai - Assistenza sanitaria integrativa

DENOMINAZIONE CONTRIBUTO	DECORRENZA	IMPORTI	
		Iscrizione	Contributo mensile
EST	1.10.2006	30,00	10,00

Versamento contributi: EST - Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende del commercio, del turismo e dei servizi - Via Pisanelli, 40 - 40A 00196 Roma - Tel. 06/369937 - fax 06/36007110 - sito internet: www.fondoesit.it - c.c. n. 58300 - Abi 05584 - Cab 03200 - Cin A, presso Banca Popolare di Milano.

Quadri - Impiegati - Operai - Previdenza integrativa

DENOMINAZIONE FONDO FON.TE	IMPORTI			
	Quota d'iscrizione		Contribuzione ⁽¹⁾	
	Azienda	Lavoratore	Azienda	Lavoratore
Lavoratori occupati prima del 28/4/1993	11,88	3,62	1,55% (4)	0,55% (2) 50% TFR
Lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/1993	11,88	3,62	1,55% (4)	0,55% (3) 100% TFR

Versamento quota d'iscrizione: Monte dei Paschi di Siena - Filiale di Via I. Rossellini, 16 - 20124 Milano - Codice filiale 0555 - c.c. n. 000010010001 - ABI 01030 - CAB 01696 - CIN V - Intestato al Fondo Pensione FON.TE
Trasmissione adesione: Previnet Spa, via Ferretto, 1 - 31021 Mogliano Veneto (TV) - Tel. 041/5907054 - Fax 041/5907069 - email: fonte@previnet.it - sito internet: www.fondofonte.it

- (1) La contribuzione va determinata sulla retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto
- (2) Il lavoratore può incrementare la sua percentuale contributiva fino a raggiungere il 5%.
- (3) Il lavoratore può incrementare la sua percentuale contributiva fino a raggiungere il 10%.
- (4) Nuova percentuale dal 1° gennaio 2006.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

Ebiter Milano - Ente Bilaterale per lo sviluppo del settore Terziario della Provincia di Milano

Versamenti trimestrali dell'importo complessivo (0,10% a carico azienda + 0,05% a carico lavoratore calcolati su paga base e contingenza) per 14 mensilità - a mezzo bonifico bancario sul c/c n. 000005253175 intestato a EBITER MILANO (Ente bilaterale per lo sviluppo dell'occupazione, della professionalità e della tutela sociale nel settore del Terziario) - Intesa-San Paolo Spa - Agenzia 52 - ABI 03069 - CAB 01798 - CIN M Codice IBAN IT85M 0306901798000005253175 oppure sul c/c 000020170380 intestato a Ebiter Milano - Unicredit Banca - ag. Milano Meda - ABI 02008 - CAB 01760 - Cin E Codice IBAN IT24 E0200801760000020170380 oppure tramite modello F24, codice EBCM.

Livelli	Contributo complessivo mensile in euro da febbraio 2008	Livelli	Contributo complessivo mensile in euro da febbraio 2008
Quadri	2,96	Apprendisti 2a metà (1)	
1	2,75	2	2,23
2	2,48	3	2,03
3	2,23	4	1,90
4	2,03	5	1,79
5	1,90	6	1,79
6	1,79	Operatori di vendita	
7	1,64	1a categoria	1,97
Apprendisti 1a metà (1)		2a categoria	1,77
2	2,03		
3	1,90		
4	1,79		
5	1,64		
6	1,64		

(1) Assunti fino al luglio 2004. Dal 2 luglio 2004 vale la tabella relativa ai livelli contrattuali ordinari. Si rammenta che qualora l'azienda non versi la contribuzione all'Ente bilaterale, oltre a non poter usufruire dei servizi prestati, è tenuta a corrispondere ai lavoratori un elemento distinto dalla retribuzione pari allo 0,10% di paga base e contingenza per 14 mensilità assoggettato alla normale imposizione previdenziale e fiscale.

Agenti e rappresentanti di case mandanti commerciali - Fondo Indennità Risoluzione Rapporto

Tabella	Periodi	Classi di importo annuo delle provvigioni computabili		Indennità base più indennità integrativa %		
		Agenti e rappresentanti senza esclusiva	Agenti e rappresentanti in esclusiva			
A	dal 1°/1/1959 al 31/12/1968	sino a L.	2.000.000	sino a L.	2.500.000	4%
		da 2.000.001 a	3.000.000	da 2.500.001 a	3.500.000	2%
		oltre	3.000.000	oltre	3.500.000	1%
B	dal 1°/1/1969 al 31/12/1976	sino a L.	2.500.000	sino a L.	3.000.000	4%
		da 2.500.001 a	4.000.000	da 3.000.001 a	4.500.000	2%
		oltre	4.000.000	oltre	4.500.000	1%
C	dal 1°/1/1977 al 31/12/1980	sino a L.	4.500.000	sino a L.	6.000.000	4%
		da 4.500.001 a	6.000.000	da 6.000.001 a	8.000.000	2%
		oltre	6.000.000	oltre	8.000.000	1%
D	dal 1°/1/1981 al 31/12/1988	sino a L.	6.000.000	sino a L.	12.000.000	4%
		da 6.000.001 a	9.000.000	da 12.000.001 a	18.000.000	2%
		oltre	9.000.000	oltre	18.000.000	1%
E	dal 1°/1/1989	sino a L.	12.000.000	sino a L.	24.000.000	4%
		da 12.000.001 a	18.000.000	da 24.000.001 a	36.000.000	2%
		oltre	18.000.000	oltre	36.000.000	1%
F	dal 1°/1/2002	sino a €	6.197,00	sino a €	12.395,00	4%
		da 6.197,01 a	9.296,00	da 12.395,01 a	18.592,00	2%
		oltre	9.296,00	oltre	18.592,00	1%



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

Contributi previdenziali Enasarco

	AGENTI E RAPPRESENTANTI MONOMANDATARI		AGENTI E RAPPRESENTANTI PLURIMANDATARI		Aliquota contributiva (preponente + agente)
	Massimale annuo delle provvigioni	Minimale annuo dei contributi	Massimale annuo delle provvigioni	Minimale annuo dei contributi	
Dal 1°/1/1973 L. 2/2/1973, n. 12 art. 6 (G.U. 23/2/1973, n. 50)	9.000.000	60.000	7.500.000	36.000	3% + 3%
Dal 1°/10/1978 D.P.R. 24/6/1978, n. 460 (G.U. 19/8/1978, n. 231)	12.000.000	240.000	7.500.000	120.000	4% + 4%
Dal 1°/7/1983 D.P.R. 31/3/1983, n. 277 (G.U. 9/6/1983, n. 157)	24.000.000	240.000	10.000.000	120.000	5% + 5%
Dal 1°/1/1988 D.P.R. 11/12/1987 (G.U. 1/4/1988, n. 77)	30.000.000	240.000	16.000.000	120.000	5% + 5%
Dal 1°/1/1989 D.P.R. 11/12/1987 (G.U. 1/4/1988, n. 77)	34.000.000	240.000	20.000.000	120.000	5% + 5%
Dal 1°/7/1998	42.000.000	480.000	24.000.000	240.000	5,75%+5,75%
4° Trimestre 2001	€ 21.691,00	€ 247,90	€ 12.395,00	€ 123,95	5,75%+5,75%
Dal 1°/1/2004*	€ 24.548,00	€ 248,00	€ 14.027,00	€ 124,00	6,25%+6,25%
Dal 1°/1/2005	€ 24.548,00	€ 700,00	€ 14.027,00	€ 350,00	6,50%+6,50%
Dal 1°/1/2006	€ 25.481,00	€ 727,00	€ 14.561,00	€ 364,00	6,75%+6,75%
Dal 1°/1/2008	€ 26.603,00	€ 759,00	€ 15.202,00	€ 381,00	6,75%+6,75%

Nel caso di agenti o rappresentanti che esercitano la propria attività in forma di società per azioni o società a responsabilità limitata, il preponente verserà un contributo pari al 2% per importi provvigionali annui fino a euro 13.000.000,00. Un contributo pari all'1% per importi compresi tra euro 13.000.000,01 e 20.000.000,00. Un contributo pari allo 0,5% per importi tra euro 20.000.000,01 e 26.000.000,00. Un contributo pari allo 0,1% per importi da euro 26.000.000,01 in poi. I termini di versamento sono gli stessi validi per i versamenti al Fondo Previdenza e cioè: 1° trimestre 20 maggio, 2° trimestre 20 agosto, 3° trimestre 20 novembre, 4° trimestre 20 febbraio dell'anno successivo. Si rammenta che dal 2005 è entrato in funzione il nuovo sistema per il versamento on-line dei contributi.

TABELLE FISCALI - Scaglioni di reddito ed aliquote percentuali d'imposta (1/1/2007)

LIMITE SCAGLIONE ANNUO	SCAGLIONE ANNUO	ALIQUOTA	IMPOSTA SULLO SCAGLIONE	IMPOSTA TOTALE	ADD. PROVINCIALE E COMUNALE (1)
Fino a euro 15.000,00	15.000,00	23%	3.450,00	3.450,00	-
Oltre euro 15.000,00 fino a euro 28.000,00	13.000,00	27%	3.510,00	6.960,00	-
Oltre euro 28.000,00 fino a euro 55.000,00	27.000,00	38%	10.260,00	17.220,00	-
Oltre euro 55.000,00 fino a euro 75.000,00	20.000,00	41%	8.200,00	25.420,00	-
Oltre euro 75.000,00	-	43%	-	-	-
Limite scaglione mensile					
Fino a euro 1.250,00	1.250,00	23%	287,50	287,50	-
Oltre euro 1.250,00 fino a euro 2.333,33	1.083,33	27%	292,50	580,00	-
Oltre euro 2.333,33 fino a euro 4.583,33	2.250,00	38%	855,00	1.435,00	-
Oltre euro 4.583,33 fino a euro 6.250,00	1.666,67	41%	683,33	2.118,33	-
Oltre euro 6.250,00	-	43%	-	-	-

(1) L'addizionale comunale e provinciale viene calcolata solo in sede di conguaglio di fine anno o in corso d'anno in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

TABELLE FISCALI - Scaglioni di reddito

ADDIZIONALE REGIONALE (1) - Scaglioni di reddito	
Fino a euro 10.329,14	0,90
Oltre euro 10.329,14 fino a euro 15.493,71	0,90
Oltre euro 15.493,71 fino a euro 30.987,41	1,30
Oltre euro 30.987,41 fino a euro 69.721,68	1,40
Oltre euro 69.721,68	1,40

(1) In attesa dell'adeguamento della Regione Lombardia alla modifica degli scaglioni di reddito ai fini del calcolo Irpef, avvenuta mediante la Legge Finanziaria 2003, il contribuente dovrà far riferimento, per il calcolo dell'addizionale regionale Irpef, alla seguente tabella (Legge Regionale 18 dicembre 2001, n. 27). L'addizionale regionale viene calcolata solo in sede di conguaglio di fine anno o in corso d'anno in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Detrazioni per familiari a carico

A) Lavoro dipendente e assimilato

reddito complessivo fino a 8.000 €	1.840 € con le seguenti particolarità: a) la detrazione effettivamente spettante non può mai essere inferiore a 690 € b) se il rapporto di lavoro è a tempo determinato, la detrazione effettiva spettante non può essere inferiore a 1.380 €
reddito complessivo compreso tra 8.001 e 15.000 €	1.338 € + l'importo derivante dal seguente calcolo: $502 \text{ €} \times \frac{15.000 - \text{reddito complessivo}}{7.000}$
reddito complessivo compreso tra 15.001 e 55.000 €	1.338 € X il coefficiente derivante dal seguente calcolo: $\frac{55.000 - \text{reddito complessivo}}{40.000}$

Il coefficiente va assunto nelle prime quattro cifre decimali

Le detrazioni devono essere rapportate al periodo di lavoro nell'anno.

Quando il reddito complessivo è superiore a 23.000 euro ma non supera i 28.000 euro, la detrazione per lavoro dipendente è aumentata dei seguenti importi:

reddito complessivo	maggiorazione	reddito complessivo	maggiorazione
compreso tra 23.001 e 24.000 euro	10 euro	compreso tra 26.001 e 27.700 euro	40 euro
compreso tra 24.001 e 25.000 euro	20 euro	compreso tra 27.701 e 28.000 euro	25 euro
compreso tra 25.001 e 26.000 euro	30 euro		

B) Familiari a carico (le detrazioni sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni)

Coniuge

reddito complessivo fino a 15.000 €	800 € - l'importo derivante dal seguente calcolo: $110 \text{ X } (\text{reddito complessivo} : 15.000)$ se il risultato del rapporto è uguale a 1 la detrazione spettante è pari a 690 € se uguale a zero la detrazione non spetta
reddito complessivo compreso tra 15.001 e 40.000 €	690 € (detrazione fissa)
reddito complessivo compreso tra 40.001 e 80.000 €	$690 \text{ € (detrazione base) X il coefficiente derivante dal seguente calcolo:}$ $\frac{80.000 - \text{reddito complessivo}}{40.000}$ Il coefficiente va assunto nelle prime quattro cifre decimali. Se il risultato del rapporto è uguale a zero la detrazione non spetta

A seconda del reddito complessivo, la detrazioni per coniuge a carico è aumentata dei seguenti importi:

reddito complessivo	maggiorazione	reddito complessivo	maggiorazione
compreso tra 29.001 e 29.200 euro	10 euro	compreso tra 35.001 e 35.100 euro	20 euro
compreso tra 29.201 e 34.700 euro	20 euro	compreso tra 35.101 e 35.200 euro	10 euro
compreso tra 34.701 e 35.000 euro	30 euro		

Figli a carico

figlio di età inferiore a 3 anni	900 €	figlio di età superiore a 3 anni	800 €
figlio portatore di handicap inferiore a 3 anni (900+220)	1.120 €	superiore a 3 anni (800+220)	1.020 €

con più di tre figli a carico la detrazione aumenta di 200 € per ciascun figlio a partire dal primo

Le detrazioni sopra indicate sono importi solo teorici, poiché l'ammontare effettivamente spettante varia in funzione del reddito. Per determinare la detrazione effettiva è necessario eseguire un calcolo, utilizzando la seguente formula:
 $\frac{95.000 - \text{reddito complessivo}}{95.000}$

In sostanza, per determinare l'importo spettante occorre moltiplicare le detrazioni base per il coefficiente ottenuto dal rapporto (assunto nelle prime quattro cifre decimali).

Se il risultato del rapporto è inferiore o pari a zero, oppure uguale a 1, le detrazioni non spettano.

In presenza di più figli, l'importo di 95.000 euro indicato nella formula va aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo. Quindi, l'importo aumenta a 110.000 euro nel caso di due figli a carico, a 125.000 per tre figli, a 140.000 per quattro, e così via.

In presenza di almeno 4 figli ai genitori è riconosciuta una ulteriore detrazione di 1.200 euro, ripartita al 50% fra i genitori. In caso di genitori separati o divorziati la detrazione spetta in proporzione agli affidamenti stabiliti dal giudice. In caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro la detrazione compete a quest'ultimo per l'importo totale. In caso di incapacienza è riconosciuto un credito di ammontare pari alla quota di detrazione che non ha trovato capienza.

Altri familiari a carico

La detrazione base per gli altri familiari a carico è pari a 750 euro.

Per calcolare la detrazione effettivamente spettante occorre moltiplicare la detrazione base per il coefficiente che si ottiene utilizzando la seguente formula (considerando le prime quattro cifre decimali):

$$\frac{80.000 - \text{reddito complessivo}}{80.000}$$

Se il risultato del rapporto è inferiore o pari a zero, oppure uguale a 1, la detrazione non spetta.



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

MOD. DM10/2-89 - Codici di trasmissione di uso più frequente

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
ALLATTAMENTO	D D	Art. 8 L. 903/77 Res. art. 8 L. 903/77	D 800 D 900	Importo ore di allattamento corrisposte nel mese corrente. Importo ore di allattamento relative a mesi precedenti
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	B e C B e C B e C B e C B e C B e C		5B00 5B0P 5B10 5B1P 5B20 5B2P	Numero lavoratori, numero giornate retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti relativi a dipendenti con qualifica di apprendista (10%). Numero lavoratori, numero giornate retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti relativi a dipendenti part-time con qualifica di apprendista (10%). Numero lavoratori, numero giornate retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti relativi a dipendenti con qualifica di apprendista in aziende fino a 9 addetti nel primo anno di contratto (1,5%). Numero lavoratori, numero giornate retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti relativi a dipendenti part-time in aziende fino a 9 addetti nel primo anno di contratto (1,5%). Numero lavoratori, numero giornate retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti relativi a dipendenti in aziende fino a 9 addetti nel secondo anno di contratto (3%). Numero lavoratori, numero giornate retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti relativi a dipendenti part-time in aziende fino a 9 addetti nel secondo anno di contratto (3%).
ASCOM	B e C		W 020	1,20% a carico del datore di lavoro calcolato sulle retribuzioni di operai, impiegati, viaggiatori, apprendisti e contratti di formazione
ASSEGNO PER NUCLEO FAMILIARE	D D B e C	Prestampata A.N.F. arr. Rec. A.N.F.	35 L 036 F 110	Importo complessivo degli assegni per il nucleo familiare. Importo degli assegni per il nucleo familiare corrisposti nel mese ma relativi a periodi di paga scaduti nei mesi precedenti. Recupero degli assegni per il nucleo familiare indebitamente corrisposti.
ASSISTENZA AI DISABILI	D D D D D B e C B e C	Mat. fac. L. 104/92 Ind. art. 33 c. 2 L. 104/92 Ind. art. 33 c. 3 L. 104/92 Ind. art. 33 c. 6 L. 104/92 Ind. art. 33 c. 6 L. 104/92 Ind. cong. art. 80 L. 388/2000 Cong. straord. Rest. cong. straord.	L 053 L 054 L 056 L 057 L 058 L 070 C S01 M 070	Importo di maternità facoltativa corrisposta nel mese per l'assistenza del minore disabile. Importo di ore giornaliere corrisposte nel mese, per l'assistenza del minore disabile. Importo di giornate mensili corrisposte per l'assistenza al minore disabile o a una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado. Importo delle ore giornaliere spettanti al lavoratore disabile. Importo delle giornate mensili spettanti al lavoratore disabile. Indennità e assistenza soggetti handicappati da almeno 5 anni, ai sensi dell'art. 80 comma 2, legge 388/2000. Numero dipendenti ai quali è riconosciuta l'indennità ex art. 80 L. 388/2000. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a debito del datore di lavoro". Restituzione indennità indebitamente corrisposta.
COMPONENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE	B e C B e C	Retrib. dicembre Retrib. dicembre	A 000 D 000	Da usare per segnalare gli elementi variabili della retribuzione che hanno determinato un aumento dell'imponibile del mese di gennaio pur riguardando il mese di dicembre dell'anno precedente. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "numero dipendenti" e nel quadro "somme a debito del datore di lavoro". Da usare per segnalare gli elementi variabili della retribuzione che hanno determinato una diminuzione dell'imponibile del mese di gennaio pur riguardando il mese di dicembre dell'anno precedente. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero di giornate", "numero dipendenti" e nel quadro "somme a debito del datore di lavoro".



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
CONTRIBUTO AGGIUNTIVO	B e C	Art. 3 ter L. 438/92	M 950	Aliquota aggiuntiva dell'1%, a carico del dipendente, da applicare alle retribuzioni che superano il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (pari a € 3.340,00 mensili e € 40.083,00 annuali per il 2007). Numero dipendenti, ammontare delle retribuzioni eccedenti il limite. Nessun dato va riportato nella casella "numero giornate". Da usare sul mod. DM 10-2 del mese di dicembre di ciascun anno (ovvero per i dipendenti che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno sul DM 10-2 del mese in cui è avvenuta la cessazione). Versamento del conguaglio annuale del contributo aggiuntivo. Nessun dato va riportato nelle caselle "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni". Da usare sul mod. DM 10-2 del mese di dicembre di ciascun anno (ovvero per i dipendenti che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno sul DM 10-2 del mese in cui è avvenuta la cessazione). Recupero del contributo aggiuntivo non dovuto.
	B e C	Vers. Contr. Agg.	M 951	
	D	Rec. Contr. Agg.	L 951	
CO.VE.L.CO	B e C	Prestampata	W 030	0,10% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione corrisposta.
DATI STATISTICI	B e C	Lav. maschi	MA 00	Numero dipendenti di sesso maschile occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero dipendenti di sesso femminile occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero dipendenti in forza per i quali non sono stati effettuati versamenti contributivi. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. Femm.	FE 00	
	B e C	Lav. non retr.	NR 00	
DATI STATISTICI	B e C	Lav. comun.	C 000 CE00 - ES00 - LE00 - LI00 - PLO0 - SL00 - SV00 - UN00 X 000	Numero lavoratori comunitari occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Repubblica Ceca - Estonia - Lettonia - Lituania - Polonia - Slovacchia - Slovenia - Ungheria. Numero lavoratori extracomunitari occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero lavoratori extracomunitari regolarizzati e retribuzione corrisposta. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero lavoratori occupati aventi qualifica di quadro. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero totale dipendenti, comprensivo dei lavoratori a tempo parziale. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero dei lavoratori in aspettativa per cariche elettive. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero dei lavoratori in aspettativa per cariche sindacali. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero dei lavoratori comunitari occupati anche se distaccati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Numero dei lavoratori beneficiari del congedo straordinario fino a due anni per l'assistenza a persone handicappate (art. 42, comma 5, Dlgs 151/2001). Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. E.C.	XZ00	
	B e C	Lav. E.C. D.L. 195/02	Q 000	
	B e C	Lav. Quadro	FZ00	
	B e C	Forza aziendale	E000	
	B e C	Lav. in aspettativa per cariche elettive	S000	
	B e C	Lav. in aspettativa per cariche sindacali	C000	
	B e C	Lav. comunitari occupati	CS01	
DIRIGENTI	B e C	Dirigenti	300	Numero dirigenti, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quote dei contributi obbligatori. Numero dirigenti, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi che sarebbero dovuti.
	B e C	Dirigenti P.T.	300 P	
DONATORI SANGUE	D	Donatori sangue	S 110	Importo retribuzione giornaliera a carico INPS.
FONDO PARITETICO PER LA FORMAZIONE CONTINUA FON.DIR (Dirigenti)	B e C	Adesione fondo Fond.dir	FODI	Numero dirigenti interessati all'obbligo contributivo. Nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a debito".
FONDO PARITETICO PER LA FORMAZIONE CONTINUA FOR.TE (operai, impiegati, quadri)	B e C	Adesione fondo For.Te	FITE	Numero dipendenti interessati all'obbligo contributivo. Nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a debito".



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
IMPIEGATI	B e C	Prestampata	11	Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
INDENNITÀ DI MALATTIA	D	Prestampata	52	Indennità di malattia già erogata dall'Inam. Importo erogato ai lavoratori a titolo di differenza di indennità di malattia, a seguito di rideterminazione della stessa. Restituzione indennità indebitamente corrisposte.
	D	Diff. Ind. Mal.	E 778	
INDENNITÀ DI CONGEDO PER MATERNITÀ	B e C	Rest. Ind. Mal.	E 775	Indennità di maternità obbligatoria nel limite di euro 1813,08. Indennità di maternità obbligatoria eccedente il limite di euro 1813,08 per l'anno 2007. Importo erogato a titolo di differenza di indennità di maternità obbligatoria, a seguito di rideterminazione della stessa. Restituzione indennità indebitamente corrisposte per somme pari o inferiori a euro 1813,08. Restituzione indennità indebitamente corrisposte per somme superiori a euro 1813,08.
	D	Ind. maternità ex art. 78 D.lgs. 151/2001	M053	
	D	Prestampata	53	
	D	Diff. Ind. Mat. Obbl.	E 779	
	B e C	Rec. ind. mat. ex art. 78 D.lgs. 151/2001	E 780	
INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE	B e C	Rest. Ind. Mat.	E 776	Indennità giornaliera di maternità facoltativa corrisposta nel mese. Importo erogato a titolo di differenza di indennità di maternità facoltativa, a seguito di rideterminazione della stessa. Restituzione indennità indebitamente corrisposte.
	D	Ind. Mat. Fac.	L 050	
	D	Diff. Ind. Mat. Fac.	L 055	
INTERESSI DI DIFFERIMENTO	B e C	Rest. Ind. Mat.	E 776	Importo interessi a carico dell'azienda autorizzata al differimento degli adempimenti contributivi.
	B e C	Interessi	D 100	
LAVORATORI DISOCCUPATI O SOSPESI IN CIGS DA 24 MESI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO	B e C	Op. L. 407/90	158	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Riguarda le imprese operanti nel Mezzogiorno. Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Riguarda le imprese operanti nel Mezzogiorno. Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. L. 407/90	258	
	B e C	Op. P.T. L. 407/90	O58	
	B e C	Imp. P.T. L. 407/90	Y58	
	B e C	Op. L. 407/90	159	
	B e C	Imp. L. 407/90	259	
	B e C	Op. O.T. L. 407/90	O59	
	B e C	Imp. P.T. L. 407/90	Y59	
	LAVORATORI IN ASPETTATIVA	B e C	Lav. L. 300/1970	
B e C		Lav. L. 300/1970	S 000	
LAVORATORI IN CIGS DA 3 MESI DIPENDENTI DA IMPRESE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI ASSUNTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO	B e C	Op. DI 398/92	186	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%).
	B e C	Imp. DI 398/92	286	
LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI A TEMPO PIENO INDETERMINATO EX ART. 25 COMMA 9, LEGGE 223/91	B e C	Op. L. 223/91	175	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%).
	B e C	Imp. L. 223/91	275	
	B e C	Op. P.T. L. 223/91	O 75	
	B e C	Imp. P.T. L. 223/91	Y 75	



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 8 COMMA 2, LEGGE 223/91	B e C	Op. L. 223/91	176	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti (10%).
	B e C	Imp. L. 223/91	276	
	B e C	Op. P.T. L. 223/91	O 76	
	B e C	Imp. P.T. L. 223/91	Y 76	
LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 8 COMMA 2, LEGGE 223/91 TRASFORMATO A TEMPO INDETERMINATO PRIMA DELLA SCADENZA	B e C	Op. L. 223/91	177	Numero operai cui è stato trasformato il contratto, numero giornate retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati cui è stato trasformato il contratto, numero giornate retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti (10%). Numero operai cui è stato trasformato il contratto, numero ore retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti (10%). Numero impiegati cui è stato trasformato il contratto, numero ore retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti (10%). Contributo a favore dell'azienda (pari al 50% dell'indennità di mobilità) che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori in mobilità che percepiscono la relativa indennità. Per ottenere questa agevolazione è necessaria la preventiva autorizzazione dell'INPS. Arretrati del contributo a favore delle aziende che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori in mobilità che percepiscono la relativa indennità.
	B e C	Imp. L. 223/91	277	
	B e C	Op. P.T. L. 223/91	077	
	B e C	Imp. P.T. L. 223/91	Y 77	
	D	Cong. art. 8, comma 4 L. 223/91	L 400	
D	Arr. Cong. art. 8, comma 4 L. 223/91	L 401		
LAVORATORI INTERINALI	B e C	Lav. interinali	Z 000	Numero dei prestatori di lavoro temporaneo occupati nel mese di riferimento della denuncia DM 10/2. Nessun dato deve essere inserito nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni", e "somme a debito del datore di lavoro".
LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO	D	Rid. L.E.	S 189	Importo relativo alla riduzione di 10 punti dell'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro per contributi previdenziali dovuti per i lavoratori all'estero in paesi extracomunitari non convenzionati.
MULTE DISCIPLINARI	B e C	Multe	A 700	Multe disciplinari a carico dei lavoratori.
OPERAI	B e C	Prestampata	10	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
OPERATORI DI VENDITA	B e C	Viaggiatori	800	Numero di operatori di vendita, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori. Numero di operatori di vendita, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
	B e C	Viaggiatori P.T.	800 P	
PREVIDENZA E/O ASSISTENZA INTEGRATIVE	B e C	Contr. Solidarietà 10% ex art. 9 bis, c. 1, L. 166/91	M980	Numero dipendenti, retribuzioni imponibili e contributo dovuto (10%).
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	B e C	Contr. Solidarietà 10% ex art. 16 Dlgs n. 252/05	M900	Numero dipendenti, retribuzioni imponibili e contributo dovuto (10%).



Sindacale

L'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

SINDACALE

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
RIDUZIONE ONERI CONTRIBUTIVI	D	Esonero CUAF	R 600	Riduzione dell'aliquota contributiva della cassa unica assegni familiari (CUAF). Per le aziende iscritte negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397 la riduzione è dello 0,43%. Per le aziende non iscritte la riduzione è dello 0,80%. Da gennaio 2006 tale riduzione riguarda solo i lavoratori dipendenti occupati in Paesi esteri parzialmente convenzionati.
TEMPO PARZIALE	B e C	Operai a tempo P.	O	Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori. Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
	B e C	Imp. a tempo P.	Y	
TRATTENUTA DI PENSIONE	B e C	Prestampata	23	Numero dipendenti e importo della trattenuta operata ai lavoratori pensionati. Rimborso trattenuta di pensioni indebitamento operata.
	D	Res. Tratt. Pens.	L 000	
VERSAMENTI ACCESSORI	B e C	Vers. Accessori	Q 900	Interessi moratori.



Sindacale

l'Informatore

novembre 2008

Amministrazione del personale

TABELLE VARIE Indice di rivalutazione T.F.R.

		INDICE ISTAT COSTO VITA	% DI INCREMENTO	PERCENTUALE DA APPLICARE (*)
ANNO 1998	Dicembre	108,1	1,502	2,627
ANNO 1999	Dicembre	110,4	2,128	3,096
ANNO 2000	Dicembre	113,4	2,717	3,538
ANNO 2001	Dicembre	116,0	2,293	3,220
ANNO 2002	Dicembre	119,1	2,672	3,504
ANNO 2003	Dicembre	121,8	2,267	3,200
ANNO 2004	Dicembre	123,9	1,724	2,793
ANNO 2005	Dicembre	126,3	1,937	2,953
ANNO 2006	Dicembre	128,4	1,662	2,747
ANNO 2007	Dicembre	131,8	2,648	3,485
ANNO 2008	Gennaio	132,2	0,303	0,352
	Febbraio	132,5	0,531	0,648
	Marzo	133,2	1,062	1,171
	Aprile	133,5	1,289	1,467
	Maggio	134,2	1,820	1,990
	Giugno	134,8	2,276	2,457
	Luglio	135,4	2,731	2,923
	Agosto	135,5	2,807	3,105

(*) - 75% dell'incremento del costo della vita più i tassi della percentuale fissa, pari all'1,5% annuo, stabilita dalla legge 297/1982.

Regime fiscale e contributivo dei rimborsi spese, trasferte e indennità chilometriche (1/1/98)

Casistica	Contributi Inps/Inail		IRPEF	
	Italia	Estero	Italia	Estero
Trasferta o diaria in misura fissa senza resa di conto, con rimborso spese di viaggio e trasporto	Esente fino a € 46,48 giornalieri (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 77,47 giornalieri (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 46,48 giornalieri (art. 3 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 77,47 giornalieri (art. 3 D.lgs 314/97)
Trasferta o diaria in misura fissa senza resa di conto, con rimborso spese di viaggio e trasporto, alloggio o vitto (o vitto o alloggio fornito gratuitamente)	Esente fino a € 30,99 giornalieri (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 51,65 giornalieri (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 30,99 giornalieri (art. 3 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 51,65 giornalieri (art. 3 D.lgs 314/97)
Trasferta o diaria in misura fissa senza resa di conto, con rimborso spese di viaggio, trasporto, alloggio, vitto	Esente fino a € 15,49 giornalieri (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 25,82 giornalieri (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 15,49 giornalieri (art. 3 D.lgs 314/97)	Esente fino a € 25,82 giornalieri (art. 3 D.lgs 314/97)
Rimborso spese a piè di lista	Esenzione per vitto, alloggio, viaggio, trasporto e fino a € 15,49 giorn. per altre spese anche non documentabili (art. 6 D.lgs 314/97)	Esenzione per vitto, alloggio, viaggio, trasporto e fino a € 25,82 giorn. per altre spese anche non documentabili (art. 6 D.lgs 314/97)	Esenzione per vitto, alloggio, viaggio, trasporto e fino a € 15,49 giorn. per altre spese anche non documentabili (art. 3 D.lgs 314/97)	Esenzione per vitto, alloggio, viaggio, trasporto e fino a € 25,82 giorn. per altre spese anche non documentabili (art. 3 D.lgs 314/97)
Diaria oltre il rimborso spese a piè di lista	Assoggettamento al 100% (art. 6 D.lgs 314/97)	Assoggettamento al 100% (art. 6 D.lgs 314/97)	Assoggettamento al 100% (art. 3 D.lgs 314/97)	Assoggettamento al 100% (art. 3 D.lgs 314/97)
Indennità chilometriche con resa di conto	Esente (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente (art. 6 D.lgs 314/97)	Esente (art. 3 D.lgs 314/97)	Esente (art. 3 D.lgs 314/97)
Indennità chilometriche senza resa di conto	Assoggettamento al 100% (art. 6 D.lgs 314/97)	Assoggettamento al 100% (art. 6 D.lgs 314/97)	Assoggettamento al 100% (art. 3 D.lgs 314/97)	Assoggettamento al 100% (art. 3 D.lgs 314/97)



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

WELFARE

Indice

ORIENTAMENTI E GIURISPRUDENZA

- ▶ Le indicazioni del ministero a proposito dell'attività di vigilanza. **Pag. 23**
- ▶ Saltuarietà della prestazione e subordinazione. **Pag. 29**

PREVIDENZA

- ▶ Inps: le nuove linee di indirizzo per le ispezioni in materia di lavoro. **Pag. 29**

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- ▶ Fon.te. Le prestazioni in rendita e capitale. **Pag. 35**
- ▶ Regolamento adesioni alle forme pensionistiche complementari - Entrata in vigore. **Pag. 36**

ASSISTENZA

- ▶ Personale in trasferta e comunicazione all'Inail **Pag. 37**
- ▶ Libro unico del lavoro - Vidimazione. Nota Inail n. 7095 del 10 settembre 2008. **Pag. 38**
- ▶ Nuova disciplina dei fondi sanitari integrativi. **Pag. 39**
- ▶ Lavoro intermittente e indennità di disoccupazione. **Pag. 42**

far deviare tale programmazione, salvo che le denunce stesse non presentino concreti indizi di fondatezza.

Il rapporto tra ispettori e soggetti sottoposti a verifica dovrà essere improntato alla collaborazione e nell'azione del personale ispettivo dovrà prevalere non un atteggiamento vessatorio, bensì un tratto quasi propedeutico e consulenziale, considerando le violazioni sostanziali piuttosto che quelle di natura formale. Nel caso di verifica di contratti a progetto, occasionali o di associazione in partecipazione gli ispettori prenderanno in considerazione esclusivamente quelli non sottoposti alle commissioni di certificazione. ▼

▶ DIRETTIVA del ministero del Lavoro del 23 settembre 2008. **Servizi ispettivi e attività di vigilanza.**

Finalità

La presente direttiva, prendendo spunto dal radicale mutamento delle attività ispettive e di vigilanza a seguito della eliminazione dei libri paga e matricola e di altri libri obbligatori e della loro sostituzione, a far data dal 18 agosto 2008, con il libro unico del lavoro (articoli 39 e 40 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133), intende rilanciare la filosofia preventiva e promozionale di cui al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 contenente misure di razionalizzazione delle funzioni ispettive e di vigilanza in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30.

In questa prospettiva, anche al fine di avviare un rinnovato e costruttivo rapporto con gli operatori economici e i loro consulenti, essenziale per portare a compimento il processo di modernizzazione del mercato del lavoro avviato con la "legge Biagi", si richiama la centralità di una visione delle attività di vigilanza attenta alla qualità ed efficacia della azione ispettiva.

Azione che deve essere cioè diretta essenzialmente a prevenire gli abusi e a sanzionare i fenomeni di irregolarità sostanziale abbandonando, per contro, ogni residua impostazione di carattere puramente formale e burocratico, che intralcia inutilmente l'efficienza del sistema produttivo senza portare alcun minimo contributo concreto alla tutela della persona che lavora.

Il personale ispettivo e di vigilanza, ministeriale e previdenziale, non può dunque trascurare, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, i profili legati alla attività di verifica e ispezione in senso stretto, ma neppure quelli, altrettanto fon-

IN PRIMO PIANO

Le indicazioni del ministero del Lavoro a proposito dell'attività di vigilanza

Il ministero del Lavoro, con la direttiva che pubblichiamo, individua i nuovi indirizzi cui dovrà informarsi l'attività di vigilanza anche a seguito dell'entrata in vigore della legge 133, che ha introdotto il nuovo libro unico del lavoro. Molto importante sarà la programmazione dei controlli, al punto che non saranno sufficienti le denunce dei lavoratori, men che meno quelle anonime, a



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

damentali nell'impianto del decreto legislativo n. 124 del 2004, di prevenzione, promozione e informazione che a esso sono stati affidati dalla legge. Nei moderni mercati del lavoro, sempre più complessi e diversificati, l'autorevolezza e credibilità dell'ispettore incaricato degli accertamenti assumerà infatti un ruolo decisivo non solo in relazione al buon esito della singola ispezione, ma anche in funzione del governo attivo e del controllo complessivo del territorio e, più in generale, del contributo che i servizi ispettivi sapranno fornire, per quanto di loro competenza e in coerenza con le indicazioni della Organizzazione Internazionale del lavoro in materia ispettiva, alla implementazione delle policy - locali, nazionali, ma anche comunitarie e internazionali - di sostegno a una crescita equilibrata e socialmente sostenibile.

Il conseguimento di un siffatto obiettivo dipenderà non solo dalla competenza tecnica e dalla professionalità degli ispettori nell'applicare fedelmente leggi e regolamenti, secondo le linee guida e gli indirizzi forniti dal livello centrale, coerentemente alla impostazione del decreto legislativo n. 124 del 2004, ma anche dalla capacità di interpretare in modo moderno ed efficace il ruolo istituzionale dell'ispettore. Il tutto in una logica di servizio e non di mero esercizio di potere, secondo parametri di correttezza, trasparenza e uniformità sull'intero territorio nazionale, che potranno utilmente essere esaltati in funzione della esperienza, della sensibilità e delle capacità relazionali del singolo ispettore.

Programmazione

Fondamentale è la costruzione di una innovativa policy per l'ispezione sul lavoro che, tuttavia, non può fondarsi su una visione centralistica della attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenza sociale. Il governo della ispezione del lavoro, infatti, deve sempre più divenire sintesi sinergica delle azioni programmate dai diversi organi ispettivi e attuate, in modo coordinato e in linea di principio uniforme, a livello territoriale, anche in considerazione delle specifiche realtà e delle caratteristiche peculiari delle singole aree e dei diversi distretti economici.

La programmazione della attività rappresenta il momento determinante nella impostazione di una azione ispettiva che intenda essere effettivamente ed efficacemente concentrata su obiettivi concreti e sostanziali di prevenzione e repressione delle violazioni. A essa, pertanto, i titolari degli uffici periferici, con particolare riguardo ai dirigenti delle Direzioni provinciali del lavoro, dovranno pervenire attraverso una puntuale raccolta e analisi degli elementi di valutazione utili a delineare le diverse caratteristiche della realtà territoriale in cui operano, anche in base a una più intensa collaborazione con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e con le associazioni datoriali, con i consulenti del lavoro, nonché coi rappresentanti istituzionali delle amministrazioni provinciali e comunali, delle università e dei centri di ricerca, al fine di acquisire la migliore conoscenza dei problemi che connotano le singole realtà aziendali e territoriali e i vari settori merceologici, per un più appropriato e proficuo indirizzo della vigilanza. In questa prospettiva, peraltro, si dovrà tener conto, a livello provinciale, delle risultanze statistiche degli interventi ispettivi svolti sul territorio negli anni precedenti, al fine di indirizzare

correttamente le operazioni ispettive in modo da non lasciare aree di insediamento produttivo o zone territoriali che sfuggano completamente ai controlli.

Nell'organizzare le azioni ispettive i dirigenti delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno operare in un costante equilibrio tra l'ispezione di iniziativa c.d. "a vista", fondata sulla individuazione di un determinato territorio o di uno specifico insediamento produttivo, e l'ispezione di iniziativa programmata. In particolare si dovrà aver cura di evitare che un eccesso di discrezionalità di ispezionare "a vista" riconosciuta al personale ispettivo possa condurre a una mancanza di sistema nelle ispezioni, coniugando, quindi, una serie di operazioni speciali a obiettivo non singolarmente identificato, con una normale programmazione per singole aziende in apposito ordine di servizio, determinato volta per volta dal dirigente o dal responsabile del servizio ispettivo, al quale non sarà possibile derogare se non per gravi e urgenti ragioni, delle quali gli ispettori dovranno dare avviso immediato. In particolare, il piano delle ispezioni verrà fissato dai direttori delle Direzioni provinciali del lavoro, in base ai criteri che saranno stabiliti dalla Direzione generale per l'attività ispettiva al fine di una regolare organizzazione della vigilanza in modo uniforme su tutto il territorio e secondo precise linee di priorità.

Spetterà poi ai dirigenti delle direzioni regionali del lavoro svolgere un fondamentale ruolo di coordinamento delle evidenze provinciali, al fine di rendere chiara la strategia ispettiva su tutto il territorio regionale e riferirne alla Direzione generale per l'attività ispettiva e, per il tramite di questa, alla commissione centrale di coordinamento della attività di vigilanza.

Mentre su un piano informativo e statistico la competente direzione regionale del lavoro, in fase di raccordo dei dati sul territorio, e la Direzione generale per l'attività ispettiva dovranno monitorare, a cadenza bimestrale, l'andamento della vigilanza.

Presupposto indefettibile della programmazione della attività ispettiva è altresì il coordinamento con tutti gli altri organismi incaricati della vigilanza nelle materie di competenza del ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, da attuarsi con reciproci scambi di informazione nei tre livelli (centrale, regionale e territoriale), secondo le specifiche disposizioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del decreto legislativo n. 124 del 2004. In tal senso si porrà la massima attenzione nello sviluppo di tecnologie informatiche che consentano di superare problematiche note, come quella della sovrapposizione degli interventi ispettivi, indirizzando l'attività di vigilanza su obiettivi sensibili, di particolare rilevanza e frutto di analitiche azioni di intelligence legate allo sviluppo di oggettivi indicatori di rischio.

Spetterà, infine, alla Direzione generale per l'attività ispettiva, nell'esercizio dei compiti suoi propri di direzione e coordinamento delle attività di vigilanza, fornire sulla base delle direttive emanate dal ministro, specifiche direttive operative, con la duplice finalità di assicurare l'esercizio unitario della attività ispettiva e l'uniformità di comportamento dei diversi organi di vigilanza, unica effettiva garanzia di una ispezione del lavoro efficace e credibile che incide sui comportamenti concreti degli operatori economici e dei loro consulenti, vera garanzia



Welfare

del rispetto dell'equilibrio, interpretato dalle norme di legge, tra le esigenze di competitività delle imprese e le imprescindibili istanze di tutela della persona che lavora.

Nella propria opera di direzione e coordinamento la Direzione generale per l'attività ispettiva dovrà tenere conto, anche al fine di ottimizzare le risorse disponibili, della presenza di forme di controllo sociale (come gli enti bilaterali) o anche forme di controllo istituzionale alternative (come le sedi di certificazione dei contratti di lavoro e di appalto), riservando una particolare attenzione alle situazioni che sono totalmente esenti da controllo o verifica preventiva.

Da ultimo, in termini di programmazione, dovrà essere cura dei funzionari incaricati della ispezione procedere, prima di avviare l'indagine affidata, a una attenta preparazione della stessa, secondo le previsioni dell'articolo 6 del "Codice di comportamento" approvato con decreto direttoriale 20 aprile 2006, in base alle specifiche indicazioni offerte dal responsabile del servizio ispezione lavoro della direzione provinciale di appartenenza ovvero dai responsabili delle unità operative della vigilanza alle quali sono assegnati.

Richieste di intervento e conciliazione monocratica

Particolarmente delicata, proprio in ragione di una attenta e coerente programmazione della attività ispettiva, è la valutazione delle richieste di intervento provenienti da uno o più lavoratori ovvero da una organizzazione sindacale nei confronti di una specifica realtà aziendale. In merito, anche al fine di evitare una strumentalizzazione del ruolo dell'ispettore, si ritiene di non dover dare seguito a richieste anonime, presentate a mezzo posta, e-mail, fax o telefono. Di regola, e fatte salve alcune limitate eccezioni in cui emerge con palese e incontrovertibile evidenza la particolare gravità e attendibilità dei fatti denunciati, anche quando circostanziata o dettagliata, la denuncia anonima non può e non deve essere presa in considerazione per la programmazione di interventi ispettivi perché contraria ai principi di correttezza e trasparenza della azione della amministrazione pubblica.

Da sempre il carico di richieste di intervento e di denunce pervenute alle direzioni provinciali del lavoro, spesso strumentali o infondate, rappresenta del resto un freno alla più efficace vigilanza di iniziativa e un vero e proprio ostacolo alla attuazione di una efficiente programmazione della attività ispettiva in materia di lavoro, specie in talune realtà territoriali segnate da una forte incidenza quantitativa, in termini di densità di insediamenti produttivi.

Proprio su tale dato deve fondarsi una totale ed efficace attuazione dell'istituto della conciliazione monocratica preventiva di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 124 del 2004, rivolgendo una attenzione privilegiata alle richieste di intervento da prendersi a spunto per l'avvio di un tentativo di conciliazione tra il lavoratore denunciante e il datore di lavoro.

La corretta e generale attuazione della conciliazione monocratica nella sua forma preventiva consentirà ai servizi di ispezione del lavoro delle direzioni provinciali del lavoro di riorganizzarsi, anche in termini di programmazione della attività ispettiva, mantenendo ferma l'iniziativa ispettiva su richiesta di intervento soltanto per le richieste di intervento caratterizzate dalla denuncia di irregolarità gravi, come quelle di rilevanza

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

penale, ovvero quelle che interessano altri lavoratori oltre al denunciante, o ancora quelle che riguardano fenomeni di elusione particolarmente diffusi sul territorio di riferimento, anche in considerazione del fatto che l'ispezione su richiesta di intervento segue generalmente un momento di "rottura" dei rapporti interpersonali tra denunciante e denunciato, tanto da mettere in pre-allarme il datore di lavoro rispetto a una visita ispettiva la quale, pertanto, non potrà mai avere la stessa efficacia della ispezione di iniziativa programmata.

Al fine di meglio orientare l'azione ispettiva a criteri di programmazione degli interventi, secondo i principi di efficienza, efficacia ed economicità della azione amministrativa, si precisa che la semplice presentazione agli uffici di una richiesta di intervento non costituisce una ipotesi riconducibile all'articolo 2, comma 1, della legge n. 241 del 1990, e dunque di per sé non comporta per l'amministrazione l'obbligo di dare necessariamente corso alla verifica ispettiva, a meno che i fatti denunciati non siano di natura penale, per cui quest'obbligo sussiste sempre. Pertanto, in caso di richieste di intervento che, pur sottoscritte dal denunciante, tuttavia non presentano i caratteri della oggettiva attendibilità dei fatti esposti e della concreta possibilità di provare quanto viene denunciato, l'ufficio può non dare corso alla richiesta di intervento, che può essere archiviata, qualora non pervengano all'ufficio nuovi elementi, alla fine dell'anno successivo a quello di presentazione della richiesta di intervento stessa, previo avviso scritto al denunciante. Si ritiene che questa disposizione sia particolarmente opportuna soprattutto nelle realtà territoriali che registrano un notevole numero di richieste di intervento rispetto alle risorse ispettive a disposizione.

In questa prospettiva, un equilibrato bilanciamento tra l'ispezione di iniziativa e quella su richiesta, permetterà agli uffici periferici del Ministero di avviare cicli di ispezioni mirate sui singoli ambiti territoriali o sui diversi settori merceologici, in grado di favorire l'emersione del lavoro sommerso e, soprattutto con l'utilizzo dello strumento della diffida obbligatoria (di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004), di avviare il sistema imprenditoriale verso una "emersione guidata", che non abbia effetti devastanti sulla non facile tenuta della iniziativa economica locale, garantendo, in tal modo, la tutela complessiva dei livelli occupazionali e non soltanto del singolo lavoratore.

Accesso ispettivo e verbalizzazione

Per impostare correttamente l'accesso in azienda occorre oggi considerare, in via preliminare, il radicale mutamento delle attività ispettive e di vigilanza a seguito della eliminazione dei libri paga e matricola e di altri libri obbligatori e della loro sostituzione, a far data dal 18 agosto 2008, con il libro unico del lavoro (articoli 39 e 40 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112).

In considerazione delle nuove funzionalità del libro unico del lavoro, l'ispezione del lavoro dovrà declinare una sistematicità di rapidi accessi ispettivi programmati, volti a rendere percepibile sul territorio la presenza dell'organo di vigilanza e a contrastare il lavoro sommerso, rilevato sulla base della omessa preventiva comunicazione obbligatoria - per i rapporti di lavoro soggetti a tale regime - e della mancanza di qual-

WELFARE



Welfare

siasi altra scritturazione, documentazione o comunicazione, incoraggiando la emersione e promuovendo la legalità, anche recuperando le azioni di prevenzione e promozione di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

D'altra parte, non soltanto l'accesso ispettivo in sé considerato, ma ancor più la delicata fase di acquisizione delle dichiarazioni dai lavoratori richiede un atteggiamento peculiare da parte dell'ispettore, radicalmente diverso rispetto a quello fin qui generalmente tenuto. L'ispettore dovrà infatti comportarsi e atteggiarsi nei confronti del lavoratore come colui che chiede una collaborazione costruttiva: se è vero che l'ispettore ha necessità e può pretendere, per i poteri a lui conferiti, informazioni dai lavoratori occupati e trovati intenti al lavoro, tuttavia l'atteggiamento relativamente al lavoratore che rilascia la dichiarazione, specie quando trattasi di situazioni di illegalità o di sommerso, deve essere vissuto al contrario, nel senso di "chiedere aiuto" al lavoratore e non già di rivolgersi a lui come a qualcuno che ha bisogno di aiuto.

Si tratta, come è facile intuire, di instaurare un clima psicologico positivo e collaborativo che consenta al lavoratore di sentirsi al sicuro e non in soggezione. In tal senso si dovrà aver cura di acquisire le dichiarazioni in modalità tali che ne preservino la "rispettabilità" nei confronti dei propri colleghi e del datore di lavoro e che consentano al lavoratore di comprendere la utilità dell'intervento ispettivo per la sua condizione di vita e per le caratteristiche del suo lavoro e dei propri colleghi, nonché della stessa azienda.

Tale clima collaborativo andrà altresì instaurato, sempre in una logica di servizio e di trasparenza della pubblica amministrazione, anche nei confronti dei datori di lavoro ispezionati, avendo cura, al riguardo, di distinguere il contravventore o il trasgressore occasionale ed episodico, da colui che persegue disegni criminosi o elusivi su larga scala: mentre nella seconda ipotesi (da reprimere ad ogni livello e con la massima collaborazione tra i vari enti ed organismi) verrà presumibilmente incontrata una particolare resistenza, anche tecnico-legale, e un occultamento scientifico e sistematico delle prove degli illeciti, nel primo caso potrà soccorrere un atteggiamento che - pur nella puntuale repressione delle violazioni riscontrate - non sia particolarmente accanito. In tal senso potrà essere utile la ricerca della collaborazione del consulente del lavoro o degli altri professionisti e soggetti abilitati, particolarmente per far comprendere al datore di lavoro i limiti e la qualificazione dell'illecito, spesso radicati, nelle micro e piccole imprese, più in atteggiamenti superficiali o di scarsa consapevolezza che in una reale e persistente volontà elusiva. In tale prospettiva, è auspicabile un atteggiarsi della vigilanza con finalità di prevenzione, di rafforzamento e di identificazione dei comportamenti positivi, o anche di maggiore conoscenza ed attenzione verso le problematiche aziendali (ad esempio, sul versante della sicurezza sul lavoro).

Le dichiarazioni acquisite dai lavoratori soccorreranno l'attività ispettiva solo a valle, nella fase dell'accertamento, mentre nella immediatezza dell'avvio della indagine la prova regina, a fondamento dei successivi eventuali illeciti constatati e riscontrati, rimarrà soltanto la verbalizzazione di primo accesso. Il verbale di primo accesso ispettivo diviene, dunque, vero e proprio

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

obbligo per il personale ispettivo che accede in azienda, il quale dovrà aver cura di indicare esattamente, in questa prima verbalizzazione da consegnare in originale all'ispezionato, le circostanze di fatto oggetto di investigazione, con particolare riguardo ai lavoratori trovati intenti al lavoro, ai luoghi di lavoro, alle situazioni avvenute in presenza degli ispettori.

Particolare rilievo probatorio acquisirà, anche per il prosieguo degli accertamenti, oltreché per le eventuali fasi di contenzioso amministrativo e giudiziario, la esatta identificazione dei lavoratori (quando possibile attraverso l'esibizione di un documento di identità), la puntuale descrizione delle attività lavorative svolte dai lavoratori individuati all'atto dell'accesso ispettivo (anche con riferimento all'abbigliamento da lavoro, ai cartellini identificativi o alle attrezzature o macchine utilizzate).

Soltanto un verbale di primo accesso ispettivo ben redatto consentirà alla amministrazione di difendere in ogni sede l'esito degli accertamenti ispettivi. D'altro canto, soltanto con tale verbalizzazione il datore di lavoro potrà conoscere compiutamente i fatti sui quali verrà investigato a garanzia completa del suo diritto costituzionale di difesa.

Sempre nel verbale di primo accesso ispettivo dovranno trovare evidenza le richieste documentali, con particolare riguardo al libro unico del lavoro, che si muovono all'ispezionato o al consulente del lavoro o professionista che lo assiste o al servizio o centro di assistenza dell'associazione di categoria alla quale si è affidato.

Infine, la prima verbalizzazione dovrà fare espressa riserva di contestazione e notificazione degli illeciti amministrativi riscontrati soltanto al termine degli accertamenti e previa diffida obbligatoria ove previsto.

Nella nuova organizzazione dei servizi ispettivi, peraltro, la semplificazione normativa impone anche un alleggerimento degli oneri burocratici connessi alla procedura ispettiva. La Direzione generale per l'attività ispettiva avrà cura di formalizzare una apposita modulistica semplificata, unica ed unitaria, che garantisca, nel rispetto della legge 24 novembre 1981, n. 689 e del menzionato decreto legislativo n. 124 del 2004, l'obbligo per il funzionario ispettivo di redigere (e per l'ispezionato di vedersi notificato) un unico provvedimento sanzionatorio, il verbale di accertamento e notificazione, che faccia seguito al verbale di primo accesso e che contenga gli esiti dell'accertamento e, contestualmente, la possibilità di estinguere gli illeciti mediante ottemperanza alla diffida e pagamento della sanzione ridottissima ovvero per le violazioni non diffidabili attraverso la conciliazione amministrativa e il pagamento in misura ridotta, nonché la specifica indicazione degli ulteriori strumenti di difesa e degli organi avanti ai quali è possibile proporre ricorso, con adeguata specificazione dei relativi termini di impugnazione.

Restano fermi, naturalmente, gli eventuali provvedimenti di polizia giudiziaria (prescrizione obbligatoria ex articolo 15 del decreto legislativo n. 124 del 2004) ovvero l'eventuale provvedimento di sospensione della attività d'impresa (articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal decreto legge n. 112 del 2008), i quali si aggiungeranno ai provvedimenti sanzionatori amministrativi semplificati.

Quanto alla sospensione della attività d'impresa, peraltro, sem-



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

WELFARE

bra opportuno un richiamo sulla opportunità di adottare tale grave provvedimento, penalmente sanzionato in caso di inottemperanza con la pena dell'arresto fino a sei mesi, in maniera tale da non creare intollerabili discriminazioni, ma anche in modo da non punire esasperatamente le microimprese.

In questa prospettiva la discrezionalità dell'ispettore nella adozione del provvedimento dovrà limitarsi esclusivamente alla verifica della sussistenza dei requisiti di legge e delle condizioni di effettivo rischio e pericolo in una ottica di tutela e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori. Si ritiene, dunque, che la sospensione possa essere adottata normalmente con decorrenza dalle ore 12 del giorno successivo all'accesso ispettivo ovvero, nell'edilizia e in agricoltura, dalla cessazione della attività in corso che non può essere utilmente interrotta, salvo che non vi sia pericolo imminente o grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi, nel qual caso l'ordine di sospensione dovrà essere impartito con decorrenza immediata. D'altro canto, per quanto concerne la percentuale di lavoratori "in nero", si ritiene che nella micro-impresa trovata con un solo dipendente irregolarmente occupato non siano di regola sussistenti i requisiti essenziali di tutela di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 idonei a sfociare in un provvedimento di sospensione.

Modalità di accertamento

Quanto all'accertamento delle violazioni, penali e amministrative, riscontrate durante l'attività di vigilanza il personale ispettivo dovrà aver cura di mantenere l'atteggiamento più sopra evidenziato nel corso di tutta l'ispezione. Compiti dell'ispettore del lavoro sono, infatti, tanto la tutela del prestatore di lavoro, quanto la garanzia di una leale concorrenza tra le imprese, che si coniugano certamente con la puntuale repressione degli illeciti, ma anche, e forse soprattutto, con la prevenzione degli stessi e con la promozione di una più diffusa e radicata cultura della legalità.

Le profonde modifiche e semplificazioni, introdotte dal decreto legge n. 112 del 2008, convertito dalla legge n. 133 del 2008, nel campo degli adempimenti formali, suggeriscono come prerogativa della attività ispettiva l'accertamento delle violazioni sostanziali. In tal senso potrà essere utile, nella fase di accesso ispettivo, valorizzare l'esperienza e la sensibilità dell'ispettore e la sua conoscenza del mondo imprenditoriale (materia su cui sviluppare anche specifiche attività formative). In tal modo gli attori della vigilanza devono essere in grado di percepire e cogliere, con osservazione attenta ed immediata, quegli aspetti peculiari dell'organizzazione del funzionamento aziendale su cui effettuare e indirizzare i successivi riscontri, anche a livello documentale.

In questa prospettiva, abbandonando ogni logica formalistica del passato, fondata sul numero delle violazioni riscontrate e sulla natura formale delle stesse, occorre operare una valorizzazione della qualità della attività di vigilanza e ispettiva in senso stretto, a cominciare dalle modalità di espletamento degli accertamenti in taluni ambiti sensibili.

Verifiche sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro
Con riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in qualsiasi modalità anche a progetto, e alle

associazioni in partecipazione con apporto di lavoro si dovrà concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente su quelli che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione, salvo che non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro. Nei riguardi dei contratti non certificati l'ispettore del lavoro dovrà acquisire, confrontando i contenuti del programma negoziale con le dichiarazioni rese dal lavoratore interessato e dagli altri che eventualmente con lo stesso collaborino, tutti gli elementi utili a valutare la corretta qualificazione del rapporto di lavoro, in linea con quanto precisato nelle circolari n. 1 del 2004 e n. 17 del 2006 (senza tenere conto della elencazione di attività e delle preclusioni contenute nella circolare n. 4 del 2008, da ritenersi complessivamente non coerenti con l'impianto e le finalità della "legge Biagi"), evidenziandoli specificamente nel verbale di accertamento e notificazione col quale si disconosca la natura autonoma del rapporto investigato, contrastando l'uso fraudolento del contratto di collaborazione. Le collaborazioni coordinate certificate saranno oggetto di verifica ispettiva soltanto a seguito di richiesta di intervento del lavoratore interessato e sempreché sia fallito il preventivo tentativo di conciliazione monocratica.

Verifiche sui rapporti di lavoro flessibile

Anche nell'ambito della vigilanza relativa ai contratti di lavoro flessibile (lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, intermittente, occasionale) l'attenzione degli ispettori dovrà concentrarsi soltanto sui contratti non certificati. Le verifiche dovranno essere mirate a contrastare l'uso distorto degli istituti contrattuali in argomento, con specifico riguardo all'utilizzo del lavoratore al di fuori del regime di flessibilità contrattato e in coerenza con le linee guida e gli indirizzi interpretativi forniti dal ministero. I contratti certificati potranno formare oggetto di verifica ispettiva solo a seguito di richiesta di intervento del lavoratore e dopo il fallimento del tentativo di conciliazione monocratica.

Verifiche sull'organizzazione dell'orario di lavoro

La massima prudenza deve guidare i funzionari ispettivi nell'approccio alla vigilanza nella materia della organizzazione dei regimi di orario di lavoro. L'intervento del legislatore col decreto legge n. 112 del 2008, convertito, con modifiche, con la legge n. 133 del 2008, ha segnato un momento di sicuro ampliamento della flessibilità nei regimi di orario, in coerenza con le direttive comunitarie vigenti in materia, a fronte di una riduzione dell'impatto sanzionatorio per le eventuali violazioni. In questa prospettiva l'ispezione dovrà considerare il quadro normativo accanto a quello contrattuale collettivo, anche aziendale, al fine di contestare legittimamente le violazioni riscontrate rispetto al regime giuridico vigente in azienda.

Verifiche sugli appalti illeciti

I contratti di appalto e di subappalto dovranno essere oggetto di specifico e attento esame da parte degli ispettori del lavoro, non soltanto nel contesto del settore edile, ma in ogni settore produttivo di beni e servizi. L'attività investigativa, peral-



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

tro, dovrà concentrarsi sui contratti che non sono stati oggetto di certificazione. Obiettivo assoluto è il contrasto alla interposizione illecita e fraudolenta, mediante la verifica della sussistenza dei criteri di genuinità di cui all'articolo 29 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Vigilanza sulle categorie svantaggiate e lavori occasionali accessori

Non andrà trascurata, inoltre, la vigilanza speciale nei riguardi di quella fondamentale legislazione sociale che è data dal complesso delle leggi a tutela del lavoro dei disabili, dei minori e degli stranieri e anche delle donne specie con riferimento alle lavoratrici in stato di gravidanza e al fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco. In questa prospettiva appare quanto mai opportuno che una apposita articolazione organizzativa del servizio ispettivo di ciascuna Direzione provinciale del lavoro sia dedicata a iniziative di vigilanza e di ispezione in queste materie. Analogamente, si dovrà porre attenzione su iniziative di promozione e di accompagnamento a istituti normativi di contrasto al lavoro sommerso, come nel caso del lavoro occasionale accessorio, facendo poi seguire a stretto giro operazioni di vigilanza che reprimano le condotte illecite di chi non coglie l'opportunità di avviare e utilizzare regolarmente forme di lavoro occasionale attraverso l'impiego dei c.d. buoni lavoro.

Vigilanza per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Da ultimo, una particolare attenzione dovrà dedicarsi alla materia della salute e sicurezza sul lavoro. In attesa di ulteriori direttive, alla luce del confronto avviato in materia con le Regioni e le parti sociali, si rileva sin da ora che, per quanto le competenze dei servizi ispettivi del ministero siano limitate soltanto ad alcuni settori, gli ispettori del lavoro non potranno esonerarsi dal segnalare alla azienda sanitaria locale territorialmente competente, in una logica pro-attiva e di leale collaborazione istituzionale, le situazioni di dubbia regolarità in materia che si appalesano nel corso di un regolare accertamento ispettivo in materia di lavoro nelle aziende che operano in settori e per attività estranee a quelle di cui all'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

Diffida accertativa

Sotto altro profilo, va richiamata l'attenzione del personale ispettivo anche alla corretta adozione dello strumento della diffida accertativa per crediti patrimoniali del lavoratore di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 124 del 2004. Si tratta, infatti, di un potere di straordinaria importanza assegnato agli ispettori del lavoro che in tal modo possono riconoscere al lavoratore interessato la soddisfazione più rapida dei crediti pecuniari vantati nei confronti del datore di lavoro in conseguenza del rapporto di lavoro.

Sussidi e indennità pubbliche

Lo sviluppo di un mercato del lavoro trasparente e inclusivo impone un attento controllo non solo sul rispetto dei vincoli normativi, ma anche sull'utilizzo delle (scarse) risorse pubbliche al fine di un loro ottimale e corretto utilizzo in favore dei gruppi deboli e delle categorie di lavoratori realmente svantaggiati. In questa prospettiva l'ispettore del lavoro diviene un arbitro della legalità del mercato del lavoro a 360 gradi, operando con particolare attenzione sulla effettività dei percorsi formativi o dei piani inserimento professionale economica-

mente incentivati (come nel caso del contratto di apprendistato o del contratto di inserimento al lavoro), ma anche nei riguardi dei lavoratori che fruiscono dei benefici derivanti dalla applicazione degli ammortizzatori sociali, al fine di evitare iniquità di trattamento e di applicare quella elementare regola di responsabilità, introdotta dal decreto legislativo n. 276 del 2003, che vuole sanzionato con la decadenza dal beneficio o dalla indennità il lavoratore che percepisce un trattamento oppure rifiuti una occasione congrua di lavoro o un percorso formativo di riqualificazione professionale. Analogamente dovrà operarsi con assoluta severità in sede ispettiva, anche rispetto al rilievo delle relative ipotesi di reato, nei confronti dei lavoratori che percependo trattamenti assistenziali, assicurativi o previdenziali si lascino occupare "in nero" presso datori di lavoro conniventi.

Gli organi ispettivi sono pertanto chiamati a dare piena e completa attuazione alla circolare n. 5 del 22 febbraio 2006, la cui attuazione costituisce una fondamentale premessa per una modernizzazione del sistema italiano di welfare in una logica di workfare. Al fine di evitare possibili danni erariali e comportamenti elusivi si richiama la necessità di verificare con particolare attenzione che le agenzie accreditate o comunque autorizzate alla somministrazione di lavoro di cui agli articoli 4, 5, 6 e 7 del decreto legislativo n. 276 del 2003 abbiano puntualmente comunicato all'Inps e al servizio per l'impiego territorialmente competente i casi in cui i lavoratori abbiano rifiutato una offerta formativa, di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 276 del 2003 e dell'articolo 1-quinquies del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 291 del 2004.

Prevenzione, promozione e trasparenza della azione ispettiva

La efficacia della azione ispettiva, in un determinato territorio provinciale, si misura in considerazione della stima del lavoro sommerso che in quello stesso ambito viene eliminato, nonché delle situazioni di regolarità gestionale dei rapporti di lavoro che si riscontrano.

A tal fine, sembra indispensabile un serio e costante investimento, da parte delle Direzioni provinciali del lavoro, in un coordinamento diretto con la direzione regionale competente e con la Direzione generale per l'attività ispettiva, nelle azioni di prevenzione e di promozione di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo n. 124 del 2004. Tali azioni dovranno risolversi in apposite iniziative, a cadenza almeno mensile, anche presso associazioni di categoria o singoli datori di lavoro, con riferimento a questioni e problematiche di rilevanza generale, al fine di garantire e assicurare l'integrale rispetto della normativa in materia di lavoro e di previdenza ovvero per diffondere la corretta applicazione dei nuovi istituti legislativi secondo le indicazioni interpretative provenienti dall'amministrazione. Nel caso invece in cui l'ispettore partecipi a iniziative seminariali o convegnistiche per ragioni non istituzionali o di servizio avrà cura di specificare (e di chiedere che venga specificato nelle relative locandine e brochure promozionali) che l'intervento è svolto a titolo personale e che le opinioni espresse non rappresentano necessariamente quelle dell'istituto di appartenenza.



Welfare

Sempre in questa prospettiva si ricorda l'importanza di un corretto utilizzo e di una ampia diffusione dell'istituto dell'interpello, nonché la possibilità per le direzioni regionali, le Direzioni provinciali del lavoro e gli enti previdenziali, anche d'intesa tra loro, di svolgere attività di informazione e aggiornamento nei confronti di enti, datori di lavoro ed associazioni a cura e spese degli stessi ai sensi di quanto disposto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo n. 124 del 2004. Né, d'altro canto, può essere trascurata la centralità della formazione di tutto il personale ispettivo, ministeriale e previdenziale, rispetto alla quale è onere della Direzione generale per l'attività ispettiva, avvalendosi del centro studi attività ispettiva istituito al suo interno, garantire iniziative di aggiornamento a cadenza almeno trimestrale, rivolte a tutto il personale ispettivo, anche attraverso strumentazione telematica a distanza, tenendo conto delle novità normative, della prassi e della giurisprudenza.

Particolarmente importante è il coinvolgimento degli altri enti ed istituti previdenziali nella realizzazione di tali occasioni formative.

La massima riservatezza e trasparenza della azione dei singoli ispettori - e degli organi dirigenti in particolare - rappresenta infine un profilo di importanza fondamentale. La fiducia e la credibilità che i servizi ispettivi godranno presso le categorie interessate sono infatti le risorse più preziose per l'efficienza e l'efficacia della attività di vigilanza. Per raggiungere tale obiettivo di trasparenza occorrerà che gli incaricati della ispezione operino con la massima trasparenza e correttezza, non solo nel rigoroso rispetto del "Codice di comportamento" approvato con decreto direttoriale 20 aprile 2006 e delle disposizioni di cui al decreto del presidente del Consiglio dei ministri 28 novembre 2000, ma anche adottando con tutti i soggetti e le categorie interessate alla ispezione un comportamento complessivo consono al ruolo e alle funzioni rivestite e in ogni caso tale da evitare ogni possibile sospetto di parzialità e accondiscendenza, vuoi verso le imprese e i loro consulenti, vuoi verso i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali.

Inps: le nuove linee di indirizzo per le ispezioni in materia di lavoro

Con la circolare n. 85 del 12 settembre 2008, l'Inps, considerando anche quanto disposto dal ministero del Lavoro con la circolare n. 20/2008, (v. *Informatore* 10/08 pag. 29) recante le prime istruzioni ministeriali sul Libro unico, ha fornito precise linee di indirizzo in merito all'organizzazione, alla programmazione ed allo svolgimento dell'attività ispettiva. Detta circolare va ad aggiornare quanto già stabilito dall'Inps nella circolare n° 71/1994.

L'Informatore

novembre 2008

Orientamenti e giurisprudenza

Saltuarietà della prestazione e subordinazione

La decisione che si commenta riconferma che l'elemento tipico determinante, che caratterizza la subordinazione, è la disponibilità del prestatore di lavoro nei confronti del datore con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa la corretta esecuzione del lavoro. Ne consegue che, di per sé, non ha rilevanza a questi fini la durata della prestazione lavorativa; il carattere saltuario dell'attività non è idoneo a determinare la natura della prestazione lavorativa in termini di autonomia.

Altro aspetto di rilievo riguarda l'affermazione, contenuta nella sentenza, che, pur ammettendo che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di lavoro autonomo che subordinato, determinate prestazioni aventi carattere intrinseco di etero-organizzazione, ricomprendono in sé la natura fondamentale e primaria della subordinazione.

L'affermazione, da un lato corrobora la posizione espressa dal ministero del Lavoro che nella circolare n. 4/2008 aveva individuato talune specie di attività incompatibili con il contratto a progetto, dall'altro smentisce la recente direttiva dello stesso ministero in materia di vigilanza (pubblicata in questo numero), che tende a ridimensionare le indicazioni espresse nella citata circolare.

► SENTENZA Corte di Cassazione, 1 agosto 2008, n. 21031. **Lavoro autonomo e subordinato - Criterio distintivo - Saltuarietà della prestazione - Esclusione - Esercizio di un potere direttivo - Necessità.**

Il carattere saltuario della attività lavorativa non è, di per sé, elemento idoneo a qualificare la prestazione in termini di autonomia. L'elemento tipico che caratterizza la subordinazione è la disponibilità del prestatore di lavoro nei confronti del datore, con assoggettamento alle direttive da quest'ultimo impartite circa la corretta esecuzione del lavoro.

Previdenza

L'Istituto precisa che gli ispettori dovranno essere impiegati esclusivamente in compiti propri e la loro presenza negli uffici delle sedi dovrà essere limitata al minimo indispensabile, in modo che gli stessi non vengano distolti dalla specifica attività di controlli esterni.

Per tutelare sia gli ispettori che i datori di lavoro, le visite ispettive dovranno essere effettuate in coppia.

Le visite ispettive dovranno essere preparate accuratamente, riportando la forza da impegnare alle dimensioni dell'azienda da ispezionare e alla sua articolazione nel territorio. È inoltre necessario che, in fase di assegnazione delle pratiche ai funzionari, siano valutati i carichi di lavoro di ciascun ispettore tenendo conto delle difficoltà presumibilmente legate alle

WELFARE



Welfare

indagini. Questo al fine di consentire una rapida conclusione degli accertamenti ed evitare accumuli di giacenze.

Ogni ispettore ha la possibilità di valutare la scelta dei luoghi e dei tempi nei quali effettuare o proseguire l'accertamento allo scopo di ottenere "l'effetto sorpresa", fondamentale per l'efficacia dell'intervento.

Pertanto l'ispettore dovrà tenere strettamente riservata ogni notizia relativa al programma e non dovrà preventivamente comunicare al proprio ufficio i luoghi, gli orari e le aziende da visitare, ma dovrà fare, in modo particolareggiato e puntuale, una relazione mensile in merito all'attività svolta utilizzando l'allegato "Prospetto consuntivo mensile".

Di particolare interesse, gli allegati 3 e 4 alla circolare, che confrontano il quadro sanzionatorio previgente con quello attuale, in forma di tabella sinottica, relativa agli illeciti amministrativi, così come disciplinati dalla legge 133/2008, di conversione del DL 112/2008 (la cosiddetta manovra d'estate).

L'Informatore

novembre 2008

Previdenza

► CIRCOLARE Inps n. 25/2008. **Aggiornamento della circolare n. 71 del 2.3.1994.**

Pervengono frequentemente a questa Direzione segnalazioni che evidenziano comportamenti difformi tenuti dalle diverse Sedi nella gestione dell'attività di vigilanza. Si rende pertanto necessario un aggiornamento della disciplina già a suo tempo dettata con la circolare n. 71 del 2.3.1994 (all.1), che forniva precise linee di indirizzo riguardo all'organizzazione, alla programmazione e allo svolgimento dell'attività ispettiva.

Tale circolare viene quindi con la presente aggiornata anche in relazione alle sopraggiunte innovazioni normative, alla circolare n. 20/2008 della Direzione generale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, allegata (all.2). Nella nuova stesura si tiene inoltre particolarmente conto della necessità di un più efficace utilizzo della risorsa ispettiva.

(segue a pag. 32)

Nuovi Illeciti

NORMA VIOLATA	IPOTESI DELLA VIOLAZIONE	NORMA SANZIONATORIA	LIMITI DELLE SANZIONI		SANZIONI IN MISURA RIDOTTA	SANZIONI DIFFIDA D.LGS. 124/04
			MINIMO	MASSIMO		
art. 39 comma 1 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	non ha istituito e tenuto il libro unico del lavoro o abbia messo in uso un libro unico del lavoro senza rispettare i sistemi di tenuta previsti	art. 39 comma 6 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 500	€ 2.500	€ 833	€ 500
art. 3, comma 2, Decreto Ministeriale 9 luglio 2008 (datori di lavoro)	non ha esibito tempestivamente agli organi di vigilanza il libro unico del lavoro	art. 39 comma 6 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 200	€ 2.000	€ 400	Non sanabile
art. 3, comma 3, Decreto Ministeriale 9 luglio 2008 (soggetti di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12)	non ha esibito la documentazione in possesso e/o il libro unico del lavoro detenuto entro quindici giorni.	art. 39 comma 6 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 250	€ 2.000	€ 500	Non sanabile
art. 3, comma 3, Decreto Ministeriale 9 luglio 2008 (soggetti di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12)	non ha esibito, la documentazione in possesso e/o il libro unico del lavoro detenuto entro quindici giorni (recidivo)	art. 39 comma 6 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 500	€ 3.000	€ 1.000	Non sanabile



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Previdenza

WELFARE

art. 3, comma 3, Decreto Ministeriale 9 luglio 2008 (consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati)	non ha esibito la documentazione in possesso e/o il libro unico del lavoro detenuto entro quindici giorni	art. 40 comma 1 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 100	€ 1.000	€ 200	Non sanabile
art. 6, comma 1 e 2, Decreto Ministeriale 9 luglio 2008	non ha conservato per la durata di 5 anni il libro unico del lavoro	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 100	€ 600	€ 200	Non sanabile
art. 6, comma 1 e 2, Decreto Ministeriale 9 luglio 2008	non ha conservato per la durata di 5 anni i libri obbligatori in materia di lavoro dismessi in seguito all'entrata in vigore dell'articolo 39 del D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 100	€ 600	€ 200	Non sanabile
art. 39 comma 1 e 2 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133 (violazione riferita a non più di dieci lavoratori)	ha ommesso di effettuare le prescritte registrazioni nel libro unico del lavoro	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 150	€ 1.500	€ 300	€ 150
art. 39 comma 1 e 2 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133 (violazione riferita a più di dieci lavoratori)	ha ommesso di effettuare le prescritte registrazioni nel libro unico del lavoro	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 500	€ 3.000	€ 1.000	€ 500
art. 39 comma 1 e 2 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133 (violazione riferita a non più di dieci lavoratori)	ha effettuato registrazioni nel libro unico del lavoro non corrispondenti al vero	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 150	€ 1.500	€ 300	Non sanabile
art. 39 comma 1 e 2 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	ha effettuato registrazioni nel libro unico del lavoro non corrispondenti al vero	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 500	€ 3.000	€ 1.000	Non sanabile



Welfare

– (violazione riferita a più di dieci lavoratori)						
– art. 39 comma 3 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133 – (violazione riferita a non più di dieci lavoratori)	non ha effettuato le scritturazioni obbligatorie previste sul libro unico del lavoro entro il giorno 16 del mese successivo	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 100	€ 600	€ 200	€ 100
– art. 39 comma 3 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133 – (violazione riferita a più di dieci lavoratori)	non ha effettuato le scritturazioni obbligatorie previste sul libro unico del lavoro entro il giorno 16 del mese successivo	art. 39 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, nella Legge 21/08/2008, n. 133	€ 150	€ 1.500	€ 300	€ 150

(segue da pag. 30)

Alla presente circolare sono altresì allegati le tabelle sinottiche relative agli illeciti amministrativi per una agevole consultazione da parte degli ispettori (all.3, 4)

A tal fine innanzitutto si raccomanda di impiegare gli ispettori esclusivamente in compiti propri, per non distoglierli dalla specifica attività di controlli esterni, limitandone la presenza negli uffici delle sedi allo strettissimo indispensabile.

Restano ovviamente in vigore le direttive generali a suo tempo emanate in materia di attività di vigilanza con le circolari n. 21 del 28.1.91, n. 245 del 15.10.91 e n.168 del 7.7.92 che si allegano (allegati 5, 6, 7).

Circa le modalità di gestione e verifica dell'attività ispettiva, in alcune sedi ancora incentrate su un controllo formale dei comportamenti operativi, appare indispensabile ricordare che il controllo direzionale deve essere indirizzato su un più efficace monitoraggio dei risultati complessivi e sull'uniformità di comportamento e, di primaria importanza, sul controllo della qualità dei verbali.

Resta valido il principio che le ispezioni vengano condotte in coppia, garanzia sia per i verbalizzanti sia per i datori di lavoro, specie nella fase di primo accesso, come, peraltro, già disposto nella circolare n. 71 del 2.3.1994 che confermava quanto già disposto nella circolare 21/1980.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi e di indirizzo si richiama ancora una volta l'attenzione sulla necessità che le visite ispettive siano attentamente preparate rapportando la forza da impegnare alle dimensioni dell'azienda ispezionanda e alla sua articolazione nel territorio. Occorre inoltre, nella fase di assegnazione delle pratiche ai funzionari e di controllo degli adempimenti, valutare i carichi di lavoro di ciascun ispettore, tenendo conto delle dimensioni e delle difficoltà presumibili delle indagini e ciò al fine di consentire una rapida conclusione degli accertamenti ed evitare accumuli di giacenze, specie se riferite ad ispezioni già iniziate.

La formulazione dei programmi individuali e il controllo dei

risultati devono essere opportunamente formalizzati con cadenza mensile, costituendo un momento importantissimo di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro individuale e dell'ufficio e, inoltre, una efficace leva organizzativa per l'ottimizzazione dei risultati.

Per la formalizzazione dei suddetti piani si utilizzerà la procedura VG00 in luogo della modulistica a suo tempo prevista nella circolare 71/1994.

Per gli accertamenti che si rendessero necessari in itinere o di iniziativa, diversi quindi da quelli indicati nel punto precedente, l'integrazione del programma avverrà a mezzo e-mail e sarà effettuata, a seconda dei casi, da parte dell'ufficio o da parte dell'ispettore.

Le nuove modalità di comunicazione (VG00, E-Mail) comportano, ovviamente, la conseguente autorizzazione ad effettuare, nell'ambito territoriale di competenza della Sede, tutti gli accessi presso le aziende in esso indicate e loro dipendenze, nonché presso tutti quei soggetti pubblici e privati che risultano direttamente collegati con l'accertamento ispettivo in corso. In fase di esecuzione è rimessa alla valutazione dell'ispettore, nell'ambito del programma assegnatogli, la scelta dei luoghi e dei tempi nei quali effettuare o proseguire l'accertamento, e ciò anche per assicurare "l'effetto sorpresa" che è fondamentale per l'efficacia dell'intervento.

Pertanto l'ispettore dovrà tenere strettamente riservata ogni notizia relativa al programma e non dovrà preventivamente comunicare in sede i luoghi, gli orari e le aziende da visitare. Lo stesso dovrà, comunque, mensilmente relazionare in modo particolareggiato e puntuale sull'attività svolta utilizzando l'allegato "Prospetto consuntivo mensile" compilato in ogni sua parte (allegato 8).

Si ribadisce ancora una volta l'importanza della verifica mensile quale momento di coinvolgimento degli operatori e strumento di misurazione dell'efficacia dell'azione sul campo e della validità dei programmi.

(segue a pag. 34)



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Previdenza

WELFARE

Illeciti preesistenti e tuttora validi

NORMA VIOLATA	IPOTESI DELLA VIOLAZIONE	NORMA SANZIONATORIA	LIMITI DELLE SANZIONI GIÀ AUMENTATI EX ARTT. 113 E 114 L. 689/81		SANZIONI IN MISURA RIDOTTA	SANZIONI DIFFIDA D.LGS. 124/04
			MINIMO	MASSIMO		
art. 42 del T.U. 30/5/1955, n. 797	ha ommesso di inviare all'INPS i rendiconti dei contributi dovuti e delle prestazioni anticipate ai lavoratori	art. 85, 1° c., D.P.R. n. 797. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 255	€ 2580	€ 510	Non sanabile
art. 45, 1° e 2° c., R.D. 7/12/1924, n. 2270	non ha rilasciato il certificato di licenziamento con l'indicazione dei dati prescritti al lavoratore nonostante la richiesta dello stesso e non ha fornito all'INPS entro 5 giorni dalla richiesta le relative informazioni	art. 45, 3° c., R.D. n. 2270/24. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 25	€ 60	€ 20 per dipendente	€ 20
artt. 1, 2, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 33 e 37 del D.P.R. 30/5/1955, n. 797 nel testo modificato dalla L. 17/10/1981 n. 1038 art. 2 D.L. 13/3/1988 n. 69	non ha corrisposto gli assegni familiari ai lavoratori aventi diritto	art. 82, 2° c., D.P.R. n. 797/55. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 515	€ 5160	€ 1030	€ 515
artt. 1, 2, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 33 e 37 del D.P.R. 30/5/1955, n. 797 nel testo modificato dalla L. 17/10/1981 n. 1038 art. 2 D.L. 13/3/1988 n. 69	ha corrisposto con ritardo gli assegni familiari agli aventi diritto (in questo caso sarà sempre dovuta la sanzione minima ai sensi dell'art. 13 del D. L.vo 124/04 per inadempimento tardivo ma sanato spontaneamente)	art. 82, 2° c., D.P.R. n. 797/55. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 515	€ 5160	€ 1030	€ 515
artt. 1, 2, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 33 e 37 del D.P.R. 30/5/1955, n. 797 nel testo modificato dalla L. 17/10/1981 n. 1038 art. 2 D.L. 13/3/1988 n. 69	ha corrisposto in misura inferiore gli assegni familiari ai lavoratori aventi diritto	art. 82, 2° c., D.P.R. n. 797/55. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 515	€ 5160	€ 1030	€ 515
art. 1, 1° c., D.L. 683/79 - L. 33/80	non ha corrisposto al lavoratore l'indennità giornaliera di malattia e di maternità entro i termini stabiliti	art. 1, 10° c., D.L. 663/79 e L. 33/80. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	-----	€ 125 per ogni dipendente	€ 42 per ogni dipendente	€ 31 per ogni dipendente
art. 8, 4° c., D.L. 463/83 - L.	ha ommesso di	art. 8, 4° c.,	-----	€ 2580	€ 860	€ 645



Welfare

638/83	comunicare la qualifica di pensionato di invalidità' del lavoratore	D.L. 463/83 conv. con L. 638/83. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.		per ogni dipendente	per ogni dipendente	per ogni dipendente
- art. 3 L. 638/83	ha impedito ai funzionari addetti alla vigilanza l'esercizio dei propri poteri o ha scientemente fornito dati infedeli o incompleti	art. 3, 3° c., D.L. 11/5/1983. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 1290	€ 12910	€ 2580	Non sanabile
- art. 1, 1° e 4° c., D.L. 352/6.7.78 conv. L. 467/4.8.78	ha omesso di comunicare il numero del codice fiscale, iscrizione CCIAA, matricola INAIL, oppure ha comunicato dati inesatti	art. 1°, c. 4, D.L. 352/6.7.78, conv. L. 487 del 4.7.78. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	-----	€ 125 per ogni dipendente	€ 42 per ogni dipendente	€ 31 per ogni dipendente
- art. 2, 1° c., D.L. 352/6.7.78, conv. L. 467/4.8.78	ha omesso di comunicare entro 30 gg. la sospensione, variazione o cessazione dell'attività'	art. 2, 2° c., D.L. 352/6.7.78, conv. L. 467 del 4.8.78. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	-----	€ 125	€ 42	€ 31
- Art.23 comma 3 L.4.4.52, N.218	Rifiuto di fornire dati e/o documentazione nel corso dell'ispezione	Art.23 comma 3 L.4.4.52 N.218. Importi quintuplicati ex Art. 1 comma 1177 L. 296/06.	€ 60	€ 645	€ 120	Non sanabile

(segue da pag. 32)

Sulla base del programma mensile assegnato sarà compilata un'unica richiesta di autorizzazione valida per il periodo di operatività dello stesso con l'indicazione delle sole località di residenza delle aziende utilizzando i moduli in uso, opportunamente adattati.

Questa soddisferà anche le condizioni richieste per la copertura dei rischi a favore dei dipendenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto per missioni o per adempimenti di servizio fuori dell'ufficio.

Gli spostamenti presso le filiali delle aziende o presso consulenti, ovvero presso altre amministrazioni, per acquisire elementi utili al completamento dell'ispezione, non richiederanno un'ulteriore autorizzazione, anche per quanto riguarda l'eventuale utilizzo del mezzo proprio.

Con l'occasione si forniscono, infine, alcune ulteriori necessarie precisazioni:

Procedure concorsuali

L'intervento degli ispettori nelle attività concernenti le procedure concorsuali dovrà essere limitato esclusivamente a quelle

situazioni in cui non sia stato possibile pervenire alla quantificazione del credito Inps in via amministrativa.

Verbali Dpl

I verbali che pervengono dalle Direzioni provinciali del lavoro dovranno essere definiti esclusivamente dagli uffici amministrativi, salvo che per il loro contenuto non si ravvisi la necessità di ulteriori specifici approfondimenti. I fatti riportati nei verbali delle Dpl, comunque, in nessun caso dovranno costituire oggetto di successiva verbalizzazione.

Partecipazione degli Ispettori alle cause civili

È opportuno che la convocazione degli ispettori da parte degli uffici legali di sede, in occasione di discussione delle cause civili, venga limitata ai casi di effettiva necessità.

Aree metropolitane

Per quanto riguarda le grandi aree metropolitane si invitano i responsabili regionali della vigilanza a valutare l'opportunità di sperimentare, come già fatto con successo in alcune regioni, una programmazione in ambito provinciale cercando di superare l'attuale eccessiva segmentazione.



Welfare

Ispezioni in agricoltura

Nella programmazione delle ispezioni prioritario criterio di selezione sarà il mancato versamento dei contributi risultanti dalla denuncia. Per quanto riguarda l'eventuale annullamento di rapporti di lavoro è premessa indispensabile la certezza dell'assenza di prestazioni lavorative.

Nei casi in cui la denuncia DMAG sia stata presentata da aziende senza terra o anche da aziende impropriamente o indebitamente somministratrici di mano d'opera, si procederà, ove non sia conosciuto il nominativo dell'effettivo utilizzatore

dei lavoratori, all'addebito alla ditta denunciante dei contributi dovuti, avuto riguardo alle conseguenze penali dell'omesso versamento delle quote trattenute ai lavoratori.

Tutto ciò restando impregiudicati gli eventuali risvolti penali delle vicende. Nel caso di accertati rapporti di lavoro fittizi l'ispettore trasmetterà copia del verbale anche all'ufficio gestione posizione assicurative agricole per la tempestiva notifica ai lavoratori interessati del provvedimento di annullamento; ciò permetterà agli interessati di porre in essere i mezzi di impugnativa previsti a loro tutela.

WELFARE

Fon.Te. Le prestazioni in rendita e capitale

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare sorge al raggiungimento dei requisiti previsti dal regime obbligatorio di appartenenza, purché l'iscritto possa vantare almeno 5 anni di contribuzione al fondo di previdenza complementare cui ha aderito.

All'iscritto è consentito di accedere alle prestazioni in rendita o capitale, con un anticipo di massimo 5 anni nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo superiore ai 48 mesi e in presenza di un'invalidità permanente con riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo.

L'art. 13 dello statuto di FonTe dispone a riguardo che gli iscritti possono richiedere un'anticipazione in qualsiasi momento per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

Inoltre, decorsi 8 anni di iscrizione, l'aderente può richiedere un anticipo per l'acquisto della prima casa di abitazione, per gli interventi di manutenzione ordinaria straordinaria (non superiore al 75%), o un anticipo non superiore al 30% del capitale versato, per la soddisfazione di ulteriori esigenze.

Le prestazioni pensionistiche possono essere erogate al momento del pensionamento sia sotto forma di rendita periodica sia di capitale:

a) La rendita periodica è vitalizia e rivalutabile e secondo le condizioni applicate dal soggetto che le eroga, si tratta di una pensione aggiuntiva a quella erogata dall'Ago (assicurazione generale obbligatoria, con cadenza mensile o bimestrale). La rendita può essere non reversibile e quindi a beneficio del solo soggetto assicurato; oppure reversibile al coniuge in caso di premorienza dell'iscritto oppure con un importo prefissato per un certo numero di anni e poi vitalizia.

L'importo della pensione (P) verrà calcolato dall'ente erogatore utilizzando, a scelta dell'iscritto, tutto o una parte del mon-

Previdenza complementare

tante maturato (M), risultato dalla sommatoria (sC) di tutti i contributi e gli importi di TfrR maturati al fondo, capitalizzati al tasso di rendimento ottenuto dalla gestione (r). In generale il montante viene rapportato ai cosiddetti "coefficienti di trasformazione" in rendita che tengono conto della speranza di vita del soggetto al momento del pensionamento (K) attualizzati ad un tasso tecnico di rendimento.

Le rendite possono essere erogate:

* Direttamente dai fondi pensione.

* Tramite compagnie di assicurazione con la quale il fondo pensione ha stipulato una convenzione per la gestione delle rendite, mediante conversione del montante accumulato sotto forma di "premio unico assicurativo".

Per quanto riguarda FonTe si è avviata una procedura selettiva finalizzata ad individuare la società assicurativa cui affidare l'erogazione delle prestazioni in forma di rendita. Nella seduta del 10 marzo 2008, il consiglio di amministrazione ha deliberato che il gestore cui affidare l'erogazione delle pensioni è la Compagnia Fondiaria- Sai spa.

La compagnia ha disposto che il fondo pensione potrà richiedere in relazione a ciascun assicurato, una delle seguenti tipologie di rendite:

* Opzione A "rendita vitalizia immediata": rendita annua erogabile finché l'assicurato è in vita;

* Opzione B "rendita certa 5 anni": rendita annua erogabile finché l'assicurato è in vita, ovvero fino al quinto anniversario della decorrenza della posizione individuale se si verifica il decesso dell'assicurato prima.

* Opzione C "rendita certa 10 anni": rendita annua erogabile finché l'assicurato è in vita, ovvero fino al decimo anniversario della decorrenza della posizione individuale se si verifica il decesso dell'assicurato prima di tale anniversario;

* Opzione D "rendita reversibile": rendita annua erogabile finché l'assicurato è in vita, ovvero fino al decimo anniversario della decorrenza della posizione individuale se si verifica il decesso dell'assicurato prima di tale anniversario;

* Opzione E "rendita controassicurata": rendita annua erogabile finché l'assicurato è in vita e al suo decesso il pagamento di un capitale pari alla differenza positiva fra i seguenti importi:



Welfare

- 1) il premio versato dal contraente per la posizione individuale, moltiplicato per il rapporto fra la rata di rendita in vigore per l'anno in corso e quella iniziale;
- 2) la rata di rendita in vigore moltiplicata per il numero delle rate già scadute.

È concessa la facoltà al contraente di richiedere al momento dell'esercizio della presente opzione, che il capitale previsto in caso di decesso venga corrisposto mediante versamenti ricorrenti rivalutabili di durata predeterminata a partire dalla data di decesso.

* Opzione F "rendita Ltc": rendita annua, erogabile finché l'assicurato è in vita con raddoppio in caso di sopravvenuta perdita di autosufficienza (rendita che può essere erogata solo mensilmente).

L'importo annuo di ciascuna rendita si ottiene moltiplicando il premio versato alla società, al netto delle imposte moltiplicati per dei coefficienti prestabiliti (che variano a seconda degli anni di contribuzione al fondo). Inoltre, la rendita sarà periodicamente rivalutata.

La rendita potrà essere erogata in rate posticipate, mensili, semestrali, ovvero in un unico importo complessivo annuo posticipato.

La rendita (sempre per la parte non ancora tassata) è tassata al massimo al 15%; dopo una permanenza nella previdenza complementare di almeno quindici anni, tale aliquota inizierà a ridursi anno dopo anno fino a un minimo del 9%.

b) Liquidazione in capitale: l'iscritto ha tuttavia la facoltà di chiedere la liquidazione in "capitale" per un importo non superiore al 50% del montante maturato sulla posizione individuale. Nel computo di detto importo massimo sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione non reintegrate, per le quali le forme pensionistiche dovranno tenere idonea contabilizzazione.

I fondi pensione possono in caso di premorienza dell'iscritto, prevedere degli schemi per la restituzione ai beneficiari indicati dal montante residuale o una rendita calcolata sulla base dello stesso; sono quindi autorizzati a stipulare con le compagnie di assicurazione, appositi contratti collaterali contro il rischio di sopravvivenza oltre la vita media che possono essere individuali o assunti collettivamente.

Per quanto riguarda FonTe, al momento della maturazione dei requisiti per la richiesta della pensione obbligatoria, l'iscritto può richiedere la prestazione in forma di rendita a condizione che abbia partecipato a forme pensionistiche complementari per almeno cinque anni. Inoltre, l'aderente può ricevere sotto forma di capitale fino al 50% della posizione individuale maturata, mentre la restante parte può essere convertita in rendita.

È possibile ottenere il 100% della prestazione in capitale quando la rendita che si ottiene dalla conversione di almeno il 70% del capitale accumulato è inferiore al 50% dell'assegno sociale (389,36 euro mensili).

Il capitale è tassato al massimo al 15%; dopo una permanenza nella previdenza complementare di almeno quindici anni, tale aliquota inizierà a ridursi anno dopo anno fino a un minimo del 9%.

L'Informatore

novembre 2008

Previdenza complementare

Regolamento adesioni alle forme pensionistiche complementari Entrata in vigore

La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip) allo scopo di definire regole omogenee per la raccolta delle adesioni da parte di tutte le forme pensionistiche complementari, ha adottato un apposito regolamento che entra in vigore dal 1° ottobre 2008.

Il documento (in www.covip.it), anche al fine di tutelare un'adesione consapevole da parte del lavoratore per il quale l'evento rappresenta un momento significativo con riguardo al proprio futuro previdenziale, disciplina in particolare il comportamento da tenere in occasione di tali operazioni.

Ai sensi dell'art. 8 del citato regolamento, tra i soggetti preposti alla raccolta delle adesioni sono ricompresi i datori di lavoro nonché le parti istitutive, anche attraverso i propri rappresentanti a livello territoriale.

Con riguardo alle regole di comportamento, in particolare, la Commissione ha previsto che i fondi pensione negoziali e i soggetti istitutori dei fondi pensione aperti e dei Pip debbano operare in modo che i soggetti che svolgono l'attività di raccolta delle adesioni osservino una serie di disposizioni ritenute adeguate ad assicurare, in linea generale, che in tale sede sia fornita ai potenziali aderenti un'informativa idonea a consentire agli stessi di effettuare scelte consapevoli e rispondenti alle proprie esigenze.

Particolari informazioni devono essere fornite anche con riguardo ai contenuti del progetto esemplificativo standardizzato e sulla possibilità di effettuare simulazioni personalizzate mediante un motore di calcolo messo a disposizione sul sito web del fondo pensione.

Nel caso, poi, in cui a un soggetto rientrante nell'area dei destinatari di una forma pensionistica di natura collettiva sia proposta l'adesione ad altra forma pensionistica, è stato ritenuto altresì necessario che sia richiamata l'attenzione del potenziale aderente circa il suo diritto di beneficiare anche dei contributi del datore di lavoro nel caso in cui aderisca alla forma collettiva negoziale.

Così definite le regole di comportamento da osservare nel collocamento di tutte le forme pensionistiche complementari, è stato altresì precisato che, per quanto attiene alle adesioni a fondi pensione aperti e Pip, il collocamento debba avvenire nel rispetto anche delle disposizioni previste per il collocamento dei prodotti finanziari, per quanto attiene ai fondi pensione aperti istituiti da banche, Sgr e Sim, e dei prodotti assicurativi, nel caso di fondi pensione aperti e Pip istituiti da imprese di assicurazione.

Con specifico riferimento alle adesioni collettive ai fondi pensione aperti, in chiave di omogeneità con quanto previsto per le adesioni ai fondi pensione negoziali, è consentito che la raccolta delle adesioni possa avvenire anche nei luoghi, da parte dei soggetti e nel rispetto delle medesime regole di com-



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Previdenza complementare

WELFARE

portamento previste, per l'appunto, per la raccolta delle adesioni ai fondi pensione negoziali. Il regolamento fornisce, inoltre, specifici chiarimenti circa gli adempimenti da porre in essere con riguardo alle adesioni che conseguono al conferimento tacito del Tfr, individuando le informazioni aggiuntive che devono essere fornite all'aderente, al fine di consentirgli di acquisire la piena conoscenza dei meccanismi di funzionamento del fondo pensione e dei diritti ed obblighi connessi all'adesione.

In particolare, i soggetti che svolgono l'attività di raccolta delle adesioni debbono attenersi ad alcuni principi di trasparenza quale quello di:

- * osservare le disposizioni normative e regolamentari;
- * comportarsi con diligenza e trasparenza nei confronti dei potenziali aderenti;
- * fornire ai potenziali aderenti, in una forma di agevole comprensione, informazioni corrette, chiare e non fuorvianti, richiamandone l'attenzione sulle informazioni contenute nella nota informativa e, in particolare, su quelle inerenti le principali caratteristiche della forma pensionistica riportate nella scheda sintetica, con specifico riguardo ai costi, alle opzioni di investimento e ai relativi rischi, al fine di consentire agli stessi di effettuare scelte consapevoli e rispondenti alle proprie esigenze;
- * con riferimento ai costi, richiamare l'attenzione del potenziale aderente sull'Indicatore sintetico dei costi riportato in nota informativa e sull'importanza di acquisire informazioni circa gli Indicatori sintetici dei costi relativi alle altre forme pensio-

nistiche complementari, disponibili sul sito web della Covip; * astenersi dal fornire informazioni non coerenti con la nota informativa;

* richiamare l'attenzione del potenziale aderente in merito ai contenuti del progetto esemplificativo standardizzato, redatto in conformità alle istruzioni della Covip, precisando che lo stesso è volto a fornire una stima dell'evoluzione futura della posizione individuale e dell'importo della prestazione pensionistica attesa, così da consentire al medesimo di valutare la rispondenza delle possibili scelte alternative rispetto agli obiettivi di copertura pensionistica che vuole conseguire;

* richiamare l'attenzione sull'informazione, contenuta sul progetto esemplificativo standardizzato, circa la possibilità di effettuare simulazioni personalizzate mediante un motore di calcolo messo obbligatoriamente a disposizione sul sito web del fondo pensione;

* agire in modo da non recare pregiudizio agli interessi degli aderenti;

* non celare, minimizzare od occultare elementi o avvertenze importanti;

* compiere tempestivamente le attività e gli adempimenti connessi alla raccolta delle adesioni;

* verificare l'identità dell'aderente, prima di raccoglierne le sottoscrizioni.

Per quanto riguarda FonTe, il fondo di previdenza complementare dei dipendenti da aziende del Terziario, lo statuto, la nota informativa nonché il progetto esemplificativo standardizzato sono disponibili sul sito web www.fondofonte.it.

Personale in trasferta e comunicazioni all'Inail

Con una nota del 22 maggio scorso, l'Inail, ricapitolando brevemente le differenze tra trasferte in Paesi comunitari e non, precisa che, qualora il lavoratore inviato in trasferta non modifichi l'esposizione ai rischi già assicurati, non è richiesta alcuna comunicazione all'Istituto di assicurazione, essendo sufficiente la comunicazione ai servizi competenti.

► **NOTA Inail 22/5/2008. Comunicazione trasferta del personale.**

Tenuto conto dell'esigenza di uniformare il comportamento delle sedi in tema di comunicazioni obbligatorie Inail a carico del datore di lavoro nelle ipotesi di lavoratore italiano in trasferta all'estero ed a rettifica di quanto rappresentato in passato su singole fattispecie, la scrivente direzione ha ritenuto di impartire le seguenti istruzioni sull'argomento, coerentemente con l'avviso espresso dall'ufficio rapporti assicurativi extra-nazionali per gli aspetti di competenza.

Preliminarmente, si osserva che, in tema di lavoratore italiano

in trasferta all'estero, occorre distinguere due ipotesi delle quali, una relativa alla disciplina comunitaria (lavoratori italiani in trasferta in Paesi comunitari) e l'altra riguardante la disciplina extra-comunitaria (lavoratori italiani in trasferta in Paesi extra-comunitari).

L'ipotesi in ambito comunitario corrisponde all'istituto del "distacco" di cui al Regolamento Cee n. 1408/71 (articoli 14-17) che costituisce una deroga al principio di territorialità.

In tale ipotesi, il lavoratore distaccato deve essere in possesso del formulario E101 (rilasciato dall'Inps), necessario per ottenere l'erogazione delle prestazioni in natura ed il datore di lavoro è tenuto a corrispondere i premi assicurativi all'Inail dovuti per le lavorazioni svolte dal personale distaccato.

Al di fuori dell'ipotesi di distacco, vige il succitato principio di territorialità.

Quanto, poi, all'ambito extra-comunitario, si deve verificare se si tratta di fattispecie disciplinate da convenzioni internazionali di sicurezza sociale.

In questo caso, nella quasi totalità delle convenzioni è previsto l'istituto del "distacco", alla stregua della disciplina comunitaria ed i relativi formulari sono parte integrante degli accordi relativi alla convenzione.

Se, invece, si tratta di ipotesi non disciplinate da convenzioni



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Assistenza

internazionali di sicurezza sociale, la tutela del lavoratore è realizzata attraverso la normativa di cui alla Legge n. 398/87, che prevede l'obbligo assicurativo in Italia per i datori di lavoro italiani e stranieri che inviano lavoratori in paesi non convenzionati.

In particolare, la previsione di una retribuzione convenzionale per il calcolo dei premi assicurativi è fondata sulla circostanza che in tale ipotesi, non sussistendo un coordinamento delle legislazioni interessate, il lavoro svolto all'estero può essere soggetto a doppia impostazione qualora all'estero viga un sistema previdenziale obbligatorio. Ed infatti, in tale caso, la legge in esame prevede la riduzione delle aliquote contributive.

È opportuno precisare che, in caso di trasferta all'estero, sia in ambito comunitario, sia in ambito extra-comunitario, il datore di lavoro:

- è tenuto ad effettuare la comunicazione all'Inail della trasferta, mediante apposita denuncia di variazione, solo ove il lavoratore, in occasione della trasferta, si trovi ad essere esposto a rischi non connessi con le lavorazioni per le quali è già assicurato all'Istituto

- è obbligato ad assolvere alle necessarie comunicazioni ai servizi competenti.

Si richiamano, al riguardo, le istruzioni diramate alle strutture con la circolare n. 2/2008, in ordine al nuovo sistema di trasmissione telematica ai "servizi competenti" delle comunicazioni per l'assunzione, la cessazione, la trasformazione e la proroga dei rapporti di lavoro, operativo, per i datori di lavoro pubblici e privati e le agenzie di somministrazione con effetto dall'11 gennaio 2008.

I soggetti abilitati devono, quindi, assolvere all'obbligo di comunicare il distacco del lavoratore (e, cioè, la temporanea messa a disposizione del lavoratore presso un altro datore di lavoro per svolgere una determinata attività lavorativa nell'interesse del distaccante) che intrattiene uno dei rapporti di lavoro riconducibili ai tipi legali espressamente indicati nella normativa richiamata.

Tali comunicazioni, inviate ai servizi competenti per territorio, secondo quanto previsto dalla legge Finanziaria 2007 (legge n. 296/2006) e dal decreto di attuazione, devono essere trasferite automaticamente all'Inail dal ministero del Lavoro della salute e delle politiche sociali.

Libro unico del lavoro Vidimazione Nota Inail del 10.9.2008

L'Inail fornisce le proprie indicazioni operative circa l'abrogazione di tutte le disposizioni che prevedevano l'istituzione e la tenuta dei libri paga e matricola e la conseguente sostituzione di detti libri con il Libro unico del lavoro, nonché la modifica del relativo regime sanzionatorio. Ne analizziamo gli aspetti salienti.

Libro unico del lavoro - Nozione e finalità

Il Libro unico del lavoro nasce da una esigenza di semplificazione in materia di tenuta dei documenti di lavoro. A tale fine sono stati soppressi i libri paga e matricola ed è stato istituito il Libro unico costruito sulla base di due elementi: le presenze del lavoratore e lo sviluppo del trattamento retributivo. Il Libro unico del lavoro equivale, infatti, al cedolino paga tenuto con i sistemi attualmente previsti, integrato, sugli stessi sistemi, con il dettaglio delle presenze del lavoratore. Esso assolve alla duplice funzione di documentare ad ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro ed agli organi di vigilanza lo stato occupazionale dell'impresa. Importante novità riguarda i limiti temporali delle registrazioni obbligatorie sul Libro unico del lavoro, che debbono avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento (non più giornalmente come precedentemente previsto per il preesistente libro paga, termine entro il quale il datore di lavoro o il professionista stampa il cedolino paga). Di rilievo è anche l'obbligo di registrazione sul Libro unico del lavoro dei lavoratori in somministrazione, sia da parte dell'utilizzatore che dell'agenzia per il lavoro che li assume, per finalità antielusive.

Libro unico del lavoro - Entrata in vigore

Il Libro unico del lavoro entra in vigore il 18 agosto 2008, data di pubblicazione del decreto ministeriale 9 luglio 2008, previsto dalla normativa sopra citata. A decorrere da tale data (18 agosto 2008) il libro matricola è immediatamente abrogato.

Regime transitorio

In via transitoria, a decorrere dal 18 agosto 2008 e fino al periodo di paga relativo al mese di dicembre 2008 e quindi fino al 16 gennaio 2009, i datori di lavoro possono adempiere agli obblighi di istituzione e tenuta del Libro unico del lavoro attraverso la corretta e regolare tenuta del libro paga nelle due sezioni paga e presenze, secondo le disposizioni attuali. A decorrere dal 18 agosto 2008, le sedi territoriali dell'Istituto non vidimano il libro matricola, in quanto abrogato.

Libro unico del lavoro - Luogo di tenuta e conservazione

A differenza di quanto stabilito per i libri paga e matricola, il luogo di tenuta e conservazione del Libro unico del lavoro può essere, alternativamente:

- * la sede legale dell'impresa

- * lo studio del consulente del lavoro o di altro professionista abilitato

- * i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa.

In caso di gruppi di impresa, rientrano tra i soggetti ai quali possono essere affidati gli adempimenti in materia di lavoro anche le società capogruppo che, pertanto, possono tenere e conservare il Libro unico del lavoro. Vigè l'obbligo di conservare il Libro unico del lavoro per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione. Il termine di conservazione per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione è esteso anche ai preesistenti libri di paga e di matricola.

Libro unico del lavoro - Modalità di tenuta

Il datore di lavoro obbligato all'istituzione del Libro unico del lavoro deve istituire e tenere un unico libro, anche in presenza di più posizioni assicurative e previdenziali in ambito



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Assistenza

WELFARE

aziendale o di più sedi di lavoro, sebbene stabili ed organizzate. Rispetto al sistema previgente, il Libro unico del lavoro non può essere tenuto in forma manuale. Gli unici sistemi di tenuta previsti sono i seguenti:

1. elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo (vidimazione da parte dell'Inail o, in alternativa, da parte dei soggetti autorizzati dall'Inail)
2. stampa laser (autorizzazione preventiva da parte dell'Inail alla stampa e generazione della numerazione automatica)
3. su supporti magnetici o ad elaborazione automatica dei dati.

A tale riguardo, il decreto ministeriale di attuazione del Libro unico individua l'Inail come unico ente preposto ad effettuare la vidimazione, anche nel caso quindi dei datori di lavoro che provvedevano alla vidimazione presso altri istituti. Comunque, in linea generale, riguardo alla tenuta del Libro unico del lavoro ed indipendentemente dal sistema di tenuta adottato, è obbligatorio:

- * attribuire, in fase di stampa, una numerazione sequenziale a ciascun foglio che compone il Libro unico del lavoro
- * conservare eventuali fogli deteriorati o annullati
- * istituire un documento unitario. Il Libro unico del lavoro dovrà essere, quindi, unitario, quanto a vidimazione, numerazione, registrazioni, tenuta e conservazione.

Come indicato nella citata circolare ministeriale n. 20/2008, è ritenuta, comunque corretta, all'interno del Libro unico del lavoro regolarmente istituito, l'eventuale elaborazione separata del calendario delle presenze, mantenendo una numerazione sequenziale.

Stampa laser

Per questo sistema di tenuta del Libro unico del lavoro, è prevista una iniziale richiesta di autorizzazione alla vidimazione in fase di stampa.

L'autorizzazione alla vidimazione in fase di stampa laser del Libro unico del lavoro riguarda il Libro nel suo complesso, anche in caso di eventuale elaborazione separata del calendario delle presenze.

Tutti i soggetti autorizzati alla vidimazione in fase di stampa laser sono tenuti al rispetto delle seguenti condizioni:

- * la stampa del tracciato deve essere conforme al fac-simile autorizzato
- * il programma di elaborazione deve prevedere la data e l'ora di stampa di ogni foglio
- * su ogni foglio devono, inoltre, essere riportati il numero progressivo della pagina, il numero di autorizzazione attribuito, la data di autorizzazione e il codice della sede Inail che ha rilasciato l'autorizzazione.

Rispetto al passato viene meno l'obbligo di produrre il prospetto riepilogativo mensile delle retribuzioni, nonché l'obbligo di inoltrare alla sede Inail, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, detto prospetto riepilogativo. Supporti magnetici e sistemi di elaborazione automatica dei dati

Il Libro unico del lavoro può essere tenuto con modalità informatiche e precisamente:

- * su supporti magnetici, a condizione che ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle regi-

strazioni in precedenza effettuate. Il documento informatico deve avere la forma di documento statico non modificabile e deve essere emesso, al fine di garantirne l'attestazione della data, l'autenticità e l'integrità, con l'apposizione del riferimento temporale e della firma digitale

* con sistemi di elaborazione automatica dei dati che garantiscano la consultabilità dei dati in ogni momento, l'inalterabilità e l'integrità dei dati, nonché la sequenzialità cronologica delle operazioni eseguite, nel rispetto delle regole tecniche stabilite dal codice dell'amministrazione digitale.

Queste modalità informatiche di tenuta del Libro unico del lavoro sono sottratte all'obbligo di vidimazione e di autorizzazione da parte dell'Inail.

Unico adempimento per i soggetti che si avvalgono di questa modalità di tenuta è l'inoltro di un'apposita comunicazione scritta, anche a mezzo fax o e-mail, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, prima della messa in uso, con l'indicazione dettagliata delle caratteristiche tecniche del sistema adottato.

Libro unico del lavoro - Numerazione unica

I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati, i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa e nei gruppi di impresa, le società capogruppo delegate dalle società controllate e collegate all'esecuzione degli adempimenti di cui all'art. 1 della legge n. 12/1979 possono essere autorizzati ad adottare un sistema di numerazione unica del Libro unico del lavoro per i datori di lavoro assistiti.

Vengono aboliti gli obblighi, per i soggetti sopra elencati, tenutari di un libro unico per più datori di lavoro, relativi alla comunicazione mensile al cliente ed annuale all'Inail dei numeri utilizzati, di cui non dovrà essere tenuta alcuna registrazione interna.

Per questo sistema di tenuta del Libro unico del lavoro, è previsto un invio, per via telematica, all'Inail della richiesta di autorizzazione ad adottare un sistema di numerazione unitaria per i datori di lavoro assistiti dei quali dovrà essere inviato anche un elenco corredato del codice fiscale dei medesimi di ogni variazione intervenuta (acquisizione/cessazione dall'incarico di un datore di lavoro) entro 30 giorni dall'evento.

Nuova disciplina dei fondi sanitari integrativi

L'articolo 1, comma 198, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge Finanziaria 2008) aveva previsto che entro sessanta giorni dalla sua entrata in vigore, con decreto del ministro della Salute siano individuati gli ambiti delle prestazioni dei fondi integrativi del servizio sanitario nazionale.

Il provvedimento riguarda il lavoro dipendente, il lavoro autonomo ed i cittadini in quanto tali e nasce dalla volontà di presidiare l'area della non autosufficienza, delle cure odontoiatriche e dell'integrazione dei servizi cui il cittadino può accedere.



Welfare

l'Informatore

novembre 2008

Assistenza

re gratuitamente.

Per quanto concerne il sistema organizzativo confederale, il decreto interessa i fondi sanitari integrativi istituiti sulla base della contrattazione collettiva (Fasdac, Quas, Est, Fast).

In concreto, con il nuovo provvedimento, in analogia a quanto già previsto per la previdenza, viene istituito un "secondo pilastro" allo scopo di integrare anche attraverso la prevenzione, la cura e la riabilitazione, le tutele garantite dal Ssn, promuovendo la partecipazione attiva dei cittadini. In tale ottica, i fondi preesistenti (di categoria, aziendali, aperti o di mutualità volontaria) potranno entrare a far parte del nuovo assetto a condizione che entro il 2010 adeguino i propri statuti alle nuove regole.

In particolare, viene prescritto che, a partire dal 2010, nell'ambito dei trattamenti erogati, i Fondi dovranno dimostrare di aver destinato almeno il 20% dell'ammontare complessivo delle prestazioni erogate ai propri aderenti per interventi di assistenza odontoiatrica e/o socio assistenziali per non autosufficienza.

Il rispetto di questa condizione consentirà di mantenere le attuali agevolazioni fiscali sulla contribuzione versata a fondi o casse integrativi che, attualmente, consiste nell'esenzione fiscale delle somme destinate a tale scopo nei limiti di 3.615,20 euro annui.

Lo stesso provvedimento istituisce, presso il ministero della Salute, l'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi del Ssn con lo scopo di realizzare un'apposita banca dati e di consentire il monitoraggio sull'attività svolta dai fondi stessi.

A tal fine, i fondi interessati dovranno trasmettere annualmente alla suddetta Anagrafe l'atto costitutivo, il regolamento, il nomenclatore delle prestazioni, i bilanci nonché la modulistica relativa alle adesioni.

Allegiamo il testo del decreto di prossima pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.

► DECRETO del ministero della Salute.

Articolo 1

Ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e sociosanitarie erogate dai fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale e da enti e casse aventi esclusivamente fine assistenziale

1. Il presente decreto, per le finalità di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e) ter, nonché dell'articolo 51, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 e successive modificazioni, individua gli ambiti di intervento dei fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale e degli enti e casse aventi esclusivamente fine assistenziale.

2. Gli ambiti di intervento dei fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale, istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 20 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, comprendono le prestazioni sanitarie e sociosanitarie di prevenzione, cura e riabilitazione definite nei commi 4 e 5 del medesimo articolo 9. Gli ambiti di intervento comprendono inoltre:

a) prestazioni socio sanitarie di cui all'articolo 3 septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, nonché le prestazioni di cui all'articolo 26 della legge 8 novembre 2000, n. 328 in quanto non ricomprese nei livelli essenziali di assistenza e quelle finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio per la parte non garantita dalla normativa vigente;

b) prestazioni di assistenza odontoiatrica non comprese nei livelli essenziali di assistenza per la prevenzione, cura e riabilitazione di patologie odontoiatriche.

3. Gli ambiti di intervento degli enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale, di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 e successive modificazioni, che non rientrano nell'ambito di operatività dei fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui al comma 2, comprendono il complesso delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie da essi assicurate secondo i propri statuti e regolamenti, nonché i costi di compartecipazione alla spesa sostenuti dai cittadini nella fruizione delle prestazioni del Servizio sanitario nazionale e gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria. A partire dall'anno 2010, gli ambiti di intervento di cui al presente comma si intendono rispettati a condizione che i medesimi enti, casse e società di mutuo soccorso attestino su base annua di aver erogato, singolarmente o congiuntamente, prestazioni coincidenti con quelle di cui alle lettere a) e b) del comma 2, erogate presso strutture autorizzate all'esercizio, in base alla vigente normativa regionale, anche se non accreditate, nella misura non inferiore al 20 per cento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti.

4. Con decreto ministeriale sono definiti i criteri e le modalità per il calcolo della misura del limite percentuale di cui al comma 3, le procedure per la verifica del rispetto della misura medesima, l'aggiornamento della misura stessa.

Articolo 2

Anagrafe dei fondi sanitari

1. È istituita presso il ministero della Salute, ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e senza oneri a carico dello Stato, l'Anagrafe dei fondi sanitari.

2. I fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti e le casse di cui all'articolo 1, comma 3, comunicano annualmente all'Anagrafe dei fondi sanitari la seguente documentazione:

- a) atto costitutivo;
- b) regolamento;
- c) nomenclatore delle prestazioni garantite;
- d) bilancio preventivo e consuntivo;
- e) modelli di adesione relativi al singolo iscritto
- f) ed eventualmente al nucleo familiare.

3. Con decreto ministeriale sono definite le procedure e le modalità di funzionamento dell'Anagrafe dei fondi, nonché i



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Assistenza

WELFARE

termini di presentazione della documentazione richiesta dal comma 2.

Articolo 3

Disposizioni finali

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Allegato 1

► DECRETO LEGISLATIVO 19.6. 1999, n. 229

Articolo 9

Modificazioni all'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502

1. L'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

"Art. 9 Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale

1. Al fine di favorire l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale e, con queste comunque direttamente integrate, possono essere istituiti fondi integrativi finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, definiti dal Piano sanitario nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi.

2. La denominazione dei fondi di cui al presente articolo deve contenere l'indicazione "fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale". Tale denominazione non può essere utilizzata con riferimento a fondi istituiti per finalità diverse.

3. Tutti i soggetti pubblici e privati che istituiscono fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono tenuti ad adottare politiche di non selezione dei rischi. Le fonti istitutive dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono le seguenti: a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali; b) accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale; c) regolamenti di regioni, enti territoriali ed enti locali; d) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative di cui all'articolo 1, comma 16, operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria; e) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da società di mutuo soccorso riconosciute; f) atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che contengano l'esplicita assunzione dell'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti.

4. L'ambito di applicazione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato da: a) prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditate; b) prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale comprese nei livelli uniformi ed essenziali

di assistenza, per la sola quota posta a carico dell'assistito, inclusi gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria e per la fruizione dei servizi alberghieri su richiesta dell'assistito di cui all'articolo 1, comma 15, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; c) prestazioni socio-sanitarie erogate in strutture accreditate residenziali e semiresidenziali o in forma domiciliare, per la quota posta a carico dell'assistito.

5. Fra le prestazioni di cui al comma 4, lettera a), sono comprese: a) le prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché erogate da strutture non accreditate; b) le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale; c) l'assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale e comunque con l'esclusione dei programmi di tutela della salute odontoiatrica nell'età evolutiva e dell'assistenza, odontoiatrica e protesica a determinate categorie di soggetti in condizioni di particolare vulnerabilità.

6. Con decreto del ministro della sanità, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, sono individuate le prestazioni relative alle lettere a), b) e c) del comma 5, nonché quelle ricomprese nella lettera c) del comma 4, le quali, in via di prima applicazione, possono essere poste a carico dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale.

7. I fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono autogestiti. Essi possono essere affidati in gestione mediante convenzione, da stipulare con istituzioni pubbliche e private che operano nel settore sanitario o socio-sanitario da almeno cinque anni, secondo le modalità stabilite con decreto del ministro della Sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Le Regioni, le province autonome e gli enti locali, in forma singola o associata, possono partecipare alla gestione dei fondi di cui al presente articolo.

8. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, è emanato, su proposta del ministro della Sanità, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il regolamento contenente le disposizioni relative all'ordinamento dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale. Detto regolamento disciplina: a) le modalità di costituzione e di scioglimento; b) la composizione degli organi di amministrazione e di controllo; c) le forme e le modalità di contribuzione; d) i soggetti destinatari dell'assistenza; e) il trattamento e le garanzie riservate al singolo sottoscrittore e al suo nucleo familiare; f) le cause di decadenza della qualificazione di fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale.

9. La vigilanza sull'attività dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è disciplinata dall'articolo 122 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Presso il ministero della Sanità, senza oneri a carico dello Stato, sono istituiti: l'Anagrafe dei fondi integrativi del servizio sanitario nazionale, alla quale debbono iscriversi sia i fondi vigilati dallo Stato che quelli sottoposti a vigilanza regionale; l'osservatorio dei



Welfare

L'Informatore

novembre 2008

Assistenza

fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, il cui funzionamento è disciplinato con il regolamento di cui al comma 8. 10. Le disposizioni del presente articolo acquistano efficacia al momento dell'entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale dei fondi ivi previsti, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, della legge 13 maggio 1999, n. 133".

Lavoro intermittente e indennità di disoccupazione

In risposta ad un interpello proposto dal consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, il ministero del Lavoro ha stabilito che il lavoratore che sia parte in un contratto di lavoro intermittente non perde il diritto all'indennità di disoccupazione, qualora, non essendosi obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, non percepisca la relativa indennità di disponibilità.

► **RISPOSTA** del ministero del Lavoro a interpello n. 48/2008 del 3 ottobre 2008. **Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato - Applicabilità dell'indennità di disoccupazione.**

Il consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa direzione in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata (artt. 33 e ss. del Dlgs n. 276/2003). Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e dell'Inps, si rappresenta quanto segue.

Il lavoro intermittente è definito dall'art. 33 del Dlgs n. 276/2003 come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo le modalità e i limiti previsti dall'art. 34 del citato Dlgs.

Tale tipologia contrattuale può essere a termine o a tempo indeterminato e contenere la previsione della corresponsione, in favore del lavoratore, di una indennità di chiamata per i periodi in cui il medesimo garantisce la sua disponibilità a rendere la prestazione lavorativa (art. 36 del Dlgs n. 276/2003).

Ciò premesso va dunque evidenziato che, nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, sulla base dell'art. 38, comma 3, Dlgs n. 276/2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata (cfr. anche interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005).

La disposizione di cui sopra precisa, infatti, che in tale ipotesi

il lavoratore "non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità".

Al riguardo l'Inps, con circ. n. 41/2006 ha precisato che "considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità. L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro".

Più specificatamente l'Istituto, nel riferirsi al lavoro somministrato, chiarisce che "i lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988). All'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta "indennità di disponibilità", che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3). Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione".

Diverso discorso deve essere fatto nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità, in quanto si tratta di rapporto di lavoro privo di qualsiasi garanzia in ordine sia all'effettiva prestazione lavorativa sia alla retribuzione futura.

In particolare, a differenza del lavoro part time verticale, ove la durata ridotta delle prestazioni risulta dedotta in contratto e nasce dunque dalla volontà comune delle parti di disciplinare in tal modo il rapporto di lavoro, nel rapporto di lavoro a chiamata i tempi e la durata delle prestazioni lavorative non risulta predeterminata, non derivando da una scelta comune delle parti, ma dalle sole esigenze del datore di lavoro (cfr. Cass., Sez. Un., n. 1732/2003).

Pertanto, alla luce di quanto sopra e in risposta al quesito avanzato si ritiene che, ove l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata non sia pattuito, al medesimo può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.



**Ambiente - Sicurezza
Politiche energetiche**

L'Informatore

novembre 2008

Politiche energetiche

Indice

POLITICHE ENERGETICHE

- ▶ Legge 6 agosto 2008, n. 133 - Eliminazione dell'obbligo di produrre la certificazione energetica in ipotesi di vendita o locazione di immobili. **Pag. 43**

AMBIENTE

- ▶ Consorzio nazionale imballaggi (Conai) - Variazione contributo ambientale plastica **Pag. 43**
- ▶ Gestione Raee - Verso la fine del regime transitorio. **Pag. 44**

IN PRIMO PIANO

Legge n. 133 del 6 agosto 2008 Eliminazione dell'obbligo

di produrre la certificazione energetica in ipotesi di vendita o locazione di immobili

Sul supplemento ordinario n. 196/L della Gazzetta ufficiale del 21 agosto 2008 è stata pubblicata la legge 6 agosto 2008, n. 133 che ha convertito, con modificazioni, il DI 25 giugno 2008 n. 112.

Tale legge, tra le varie disposizioni, contiene un emendamento che elimina l'obbligo di allegare all'atto notarile della vendita il certificato in cui si sarebbe dovuto indicare il livello di consumo di energia di un edificio oggetto di alienazione. ▼

Alla base di tutto sta il Dlgs 192/2005, entrato in vigore l'8 ottobre 2005, che prevedeva il rilascio dell'attestato di certificazione energetica e quello di qualificazione energetica (cfr. nostro precedente articolo sull'argomento: Ambiente - Sicurezza - Politiche Energetiche, Informatore Commercio

Turismo Servizi Professioni n. 183, Febbraio 2008, pag. 57), scandendo bene i tempi di attuazione a seconda delle categorie (edifici nuovi, radicalmente ristrutturati, agevolati, pubblici, di superficie superiore ai mille metri quadrati e inferiore ai mille metri quadrati).

Per questo la Lombardia, precorrendo i tempi, aveva disposto con delibera regionale n. 5018 del 26 giugno 2007, che chi intendeva dare in locazione un immobile doveva obbligatoriamente produrre il certificato contenente l'indicazione dei consumi energetici dal 1° gennaio 2009. Mentre per i casi di vendita il medesimo obbligo decorreva già dal 1° settembre 2007.

Nelle more dell'emanazione dei decreti attuativi del Dlgs 192/2005, la Regione Lombardia aveva anche promosso diversi corsi di formazione e qualificazione della figura di "certificatori energetici", al fine di costituire un apposito Albo professionale secondo regole certe di classificazione. Il successo raggiunto da questi corsi nell'utenza professionale ha prodotto nel frattempo più di duemila operatori iscritti all'Albo dei certificatori energetici.

La Regione Lombardia, che era stata l'unica sul territorio della Repubblica a dare vita a un albo professionale, a stabilire le "classi" energetiche di consumi e a fissare i tempi per l'attuazione della norma, si è trovata quindi "spiazzata" dalla recente legge nazionale che, come enunciato in premessa, non prevede più l'obbligo della certificazione energetica da produrre all'atto della vendita di un immobile.

La vicenda è complessa, e non sono da escludere eventuali ulteriori sviluppi, di cui potremo dare debita informazione.

Ambiente

Consorzio nazionale imballaggi (Conai) Variazione contributo ambientale plastica

Riteniamo utile informare tutte le associazioni interessate che il consiglio di amministrazione del Conai, su proposta di Corepla - il Consorzio nazionale per la raccolta, il recupero e il riciclaggio dei rifiuti di imballaggi in plastica - ha deliberato la variazione del contributo ambientale sugli imballaggi in plastica a partire dal 1° gennaio 2009.

A decorrere da tale data il contributo passerà dagli attuali 72,30 euro/ton a 105,00 euro/ton.

Tale decisione, secondo quanto precisato dal Conai, si è resa necessaria per poter garantire l'equilibrio economico della filiera consortile, in considerazione dei crescenti costi legati alla raccolta e al trasporto di detto materiale, che hanno provocato un disavanzo di gestione.

AMBIENTE - SICUREZZA - POLITICHE ENERGETICHE



**Ambiente - Sicurezza
Politiche energetiche**

Gestione Raee Verso la fine del regime transitorio

Sta lentamente andando a regime il sistema della gestione per i Raee (rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche), nonostante le carenze normative per la parte distributiva già segnalate in precedenza (cfr. nostri precedenti articoli sull'argomento: Ambiente - Sicurezza - Politiche Energetiche, Informatore Commercio Turismo Servizi Professioni n. 188, Luglio/Agosto 2008, pag. 42 e Informatore Commercio Turismo Servizi Professioni n. 184, Marzo 2008, pag. 45) perché sono più di 2000 i comuni che, alla data del 30 settembre scorso, hanno regolarizzato la propria iscrizione al centro di coordinamento per la gestione dei Raee entro il termine sopra citato per poter aver diritto al rimborso integrale di 300 euro a tonnellata (320 per le isole minori). Il rimborso riguarda i rifiuti

l'Informatore

novembre 2008

Ambiente

smaltiti dall'inizio dell'anno fino al giorno in cui "i sistemi collettivi" del loro territorio hanno cominciato a gestire in prima persona la raccolta.

Alla data odierna più del 70% della popolazione, forte della adesione di Roma, Milano, Bologna, Torino e molti altri capoluoghi di regione, è servita da centri di raccolta iscritti al coordinamento Raee, in cui sono gli stessi produttori a farsi carico secondo tutti i crismi della raccolta e della gestione di questi specifici rifiuti.

Tale obiettivo si è potuto raggiungere grazie all'accordo di programma del 22 febbraio 2008 sottoscritto, oltre che dal ministero dell'Ambiente e da Anci (Associazione comuni italiani) per la parte istituzionale, da Anie e Confapi, in rappresentanza dei produttori, anche dalle Associazioni di categoria aderenti alla Confcommercio (Andec, Ancra, Assofermet) e il centro di coordinamento Raee che permette ai comuni di ottenere i rimborsi per i rifiuti gestiti dal 1° gennaio al 31 luglio 2008.



Tributario

L'Informatore

novembre 2008

Imposte dirette e indirette

TRIBUTARIO

Indice

IMPOSTE DIRETTE E INDIRECTE

- ▶ Iva - Detraibilità per alberghi e ristoranti - Circolare dell' Agenzia delle Entrate n. 53/E del 5 settembre 2008. **Pag. 45**
- ▶ Adesione ai verbali di constatazione - Provvedimento dell' Agenzia delle Entrate del 10 settembre 2008. **Pag. 46**
- ▶ Adesione ai verbali di constatazione - Circolare dell' Agenzia delle Entrate del 17 settembre 2008, n. 55/E. **Pag. 47**

IN PRIMO PIANO

Iva - Detraibilità per alberghi e ristoranti Circolare n. 53/E dell' Agenzia delle Entrate del 5 settembre 2008

L' Agenzia delle Entrate ha diramato la circolare n. 53/E datata 5 settembre 2008, recante: "Articolo 83, commi 28-bis, ter, quater e quinquies del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 - Prestazioni alberghiere e di somministrazioni di alimenti e bevande. Trattamento ai fini dell' Iva e delle imposte sul reddito".

L' art. 83, commi da 28-bis a 28 quater del DL n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008 ha introdotto novità importanti in materia di prestazioni alberghiere e di ristorazione ai fini dell' Iva e delle imposte sul reddito. ▼

Deducibilità ai fini Iva

L' Iva relativa alle prestazioni alberghiere e di ristorazione è detraibile nella misura in cui i servizi risultino inerenti ad operazioni che consentono l' esercizio del diritto.

La detrazione dell' imposta pagata sulle prestazioni in esame presuppone il possesso della fattura, che deve essere espressamente richiesta non oltre il momento di effettuazione delle

stesse, atteso che le prestazioni alberghiere e le somministrazione di alimenti e bevande sono menzionate tra le operazioni per le quali l' emissione del documento è obbligatoria solo se richiesta dal cliente.

La annotazione di tali fatture nel registro degli acquisti può essere operata con modalità semplificate, se l' importo delle stesse non è superiore a 154,94 euro.

L' articolo 6 del Dpr n. 695/1996 consente, infatti, in tale ipotesi, di registrare in luogo delle singole fatture, un documento riepilogativo nel quale sono indicati i numeri attribuiti alle singole fatture dal destinatario, l' ammontare complessivo delle operazioni e l' ammontare dell' imposta.

Nelle ipotesi in cui la prestazione alberghiera o di ristorazione sia fruita da un soggetto diverso dall' effettivo committente del servizio, ai fini della detrazione è necessario che la fattura rechi anche l' intestazione di tale soggetto.

Ad esempio, il datore di lavoro potrà detrarre l' imposta relativa alle prestazioni rese al proprio dipendente in trasferta, qualora risulti cointestatario della fattura.

Analogamente nel caso in cui il cliente anticipi le spese alberghiere e di ristorazione del professionista, la fattura deve essere intestata anche a quest' ultimo per consentirgli di detrarre l' imposta addebitata.

Le suddette modifiche non riguardano le prestazioni alberghiere e di ristorazione qualificabili come spese di rappresentanza, per le quali continua a trovare applicazione la specifica previsione di indetraibilità.

La detrazione può essere operata per le prestazioni alberghiere e di ristorazione effettuate a decorrere dal 1° settembre 2008.

Per determinare il momento di effettuazione dell' operazione occorre fare riferimento, per le prestazioni di servizi, all' atto del pagamento del corrispettivo o, se precedente, al momento di emissione della fattura e che collegano a tale momento, da un lato, l' esigibilità dell' imposta e, dall' altro, la nascita del diritto alla detrazione.

Deducibilità ai fini delle imposte sul reddito

In materia di imposte sul reddito, sono introdotte restrizioni alla deducibilità dei costi sostenuti per prestazioni alberghiere e di ristorazione.

Determinazione del reddito di lavoro autonomo

A seguito della modifica apportata dalla legge in esame, l' articolo 54, comma 5, primo periodo, del Tuir risulta così formulato: "Le spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazione di alimenti e bevande sono deducibili nella misura del 75 per cento e, in ogni caso, per un importo complessivamente non superiore al 2 per cento dell' ammontare dei compensi percepiti nel periodo d' imposta".

In materia di reddito di lavoro autonomo, l' articolo 54, comma 5, del Tuir già poneva un tetto alla deducibilità di tali spese, per l' ipotesi in cui le stesse fossero sostenute direttamente dal professionista.

In particolare, la deduzione era consentita nel limite del 2 per cento dell' ammontare complessivo dei compensi percepiti nel periodo d' imposta.

Ora è previsto un ulteriore limite di deducibilità, in quanto si stabilisce che le spese relative a prestazioni alberghiere e a



Tributario

somministrazioni di alimenti e bevande - purché inerenti all'attività artistica o professionale - rilevano nella determinazione del reddito nella misura del 75 per cento, anziché del 100 per cento e in ogni caso per un importo complessivamente non superiore al 2 per cento dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.

Pertanto, l'ammontare del 2 per cento dei compensi rappresenta il limite massimo entro cui ragguagliare la deduzione, che compete solo relativamente al 75 per cento dei costi sostenuti, nell'esercizio dell'arte o della professione, per le prestazioni in questione.

Considerato che la disposizione che limita al 75 per cento la deducibilità dei costi per prestazioni alberghiere e somministrazione di alimenti e bevande assume carattere di regola generale, la stessa deve trovare applicazione anche quando detti costi, essendo sostenuti in contesti e circostanze particolari, si configurino alla stregua di spese di rappresentanza.

Le spese di rappresentanza sono oggetto di una disciplina fiscale specifica, che ne consente la deducibilità nei limiti dell'1 per cento dei compensi percepiti nel periodo d'imposta. La limitazione al 75 per cento della deducibilità dei costi per prestazioni alberghiere e somministrazione di alimenti e bevande trova generale applicazione, a prescindere dalla finalità per cui la spesa relativa venga sostenuta.

Il costo sostenuto, deducibile entro il limite teorico del 75 per cento, nel caso in cui si configuri come spesa di rappresentanza, deve rispettare anche l'ulteriore parametro segnato dall'1 per cento dei compensi ritratti nel periodo d'imposta.

Analogamente, le spese alberghiere e di ristorazione sostenute per la partecipazione a convegni, congressi e simili dovranno essere assunte nella misura del 75 per cento e saranno ammesse in deduzione nel limite del 50 per cento (occorre calcolare il 50 per cento del 75 per cento del costo relativo).

Le modifiche introdotte dalla legge in esame non interessano le spese di vitto e alloggio sostenute dal committente per conto del professionista e da questi addebitate in fattura, le quali restano quindi interamente deducibili.

In tal caso, infatti, non opera il limite rappresentato dal 2 per cento dei compensi, allo stesso modo non si applica il nuovo limite del 75 per cento.

Sono, altresì, escluse dal limite di deducibilità del 75 per cento le spese di vitto e alloggio sostenute per le trasferte effettuate dai dipendenti e dai collaboratori coordinati e continuativi.

Determinazione del reddito d'impresa

Anche ai fini della determinazione del reddito d'impresa è introdotta una riduzione, nella medesima percentuale del 75 per cento, alla deducibilità dei costi sostenuti in relazione alle prestazioni in esame.

Il limite del 75 per cento non deroga agli ordinari criteri di inerenza che presiedono alla determinazione del menzionato reddito d'impresa, ma rappresenta il limite massimo di deducibilità delle spese in esame.

La limitazione della deduzione al 75 per cento opera, in analogia a quanto chiarito in tema di lavoro autonomo, anche in relazione alle spese che si configurano quali costi di rappresentanza, sempreché le stesse possano essere, comunque, ammesse in deduzione.

L'Informatore

novembre 2008

Imposte dirette e indirette

Dalla limitazione al 75 per cento restano, invece, escluse, per espressa previsione normativa, le spese di vitto e alloggio sostenute dal datore di lavoro per le trasferte effettuate dai dipendenti e dai titolari dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Le suddette modifiche decorrono dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2008, ma che occorre tener conto dei nuovi limiti di deducibilità già nella determinazione degli acconti dovuti per il 2009.

Pertanto, l'imposta del periodo precedente, in base al quale è calcolato l'acconto, deve essere determinata tenendo conto del minor costo deducibile previsto per le spese in esame.

Adesione ai verbali di constatazione Provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 10 settembre 2008

L'Agenzia delle Entrate ha diramato il provvedimento datato 10 settembre 2008, recante: "Approvazione delle modalità di effettuazione della comunicazione dell'adesione ai verbali di constatazione in attuazione dell'articolo 83, comma 18-quarter, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133".

L'art. 83, comma 18 del Dl n. 112/2008 ha introdotto la possibilità di aderire ai verbali di constatazione in materia di imposte sui redditi e di imposta sul valore aggiunto, che consentono l'emissione di accertamenti parziali.

L'adesione può avere ad oggetto esclusivamente il contenuto integrale del verbale di constatazione, deve intervenire entro i trenta giorni successivi alla data della consegna del verbale medesimo e comporta la riduzione ad un ottavo del minimo previsto dalla legge degli importi delle sanzioni e la possibilità di rateizzare gli importi dovuti senza necessità di prestare le apposite garanzie.

Entro i sessanta giorni successivi alla comunicazione, l'Ufficio delle entrate notifica al contribuente l'atto di definizione dell'accertamento parziale.

Con il provvedimento in esame sono state stabilite le modalità di effettuazione della comunicazione di adesione da parte del contribuente.

► **PROVVEDIMENTO** dell'Agenzia delle Entrate del 10 settembre 2008. **Approvazione del modello di comunicazione, con le relative istruzioni, per l'adesione ai verbali di constatazione ai sensi dell'articolo 5-bis del decreto legislativo del 19 giugno 1997, n. 218**

È approvato il modello di comunicazione, con le relative istruzioni.

Modalità di presentazione del modello di comunicazione

Il modello di comunicazione è presentato all'ufficio dell'Agenzia



Tributario

delle Entrate territorialmente competente in base alle annualità oggetto di definizione, nonché all'organo che ha redatto il processo verbale di constatazione.

Qualora il processo verbale si riferisca a più periodi d'imposta, per i quali risultino competenti uffici diversi dell'Agenzia delle Entrate, la comunicazione deve essere presentata a tutti gli uffici interessati.

Il modello di comunicazione è presentato mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o mediante consegna diretta agli uffici dell'Agenzia delle Entrate e all'organo che ha redatto il processo verbale di constatazione, i quali rilasciano attestazione dell'avvenuta consegna.

In caso di spedizione postale, ai fini del rispetto perentorio previsto per la comunicazione dell'adesione, farà fede la data del timbro dell'ufficio postale accettante.

Al modello di comunicazione è allegata la fotocopia di uno dei documenti di identità o di riconoscimento previsti dall'articolo 35 del Dpr n. 445/2000, in corso di validità, del soggetto che provvede alla comunicazione.

Validità della comunicazione di adesione

La comunicazione di adesione è effettuata, a pena di nullità, utilizzando il modello approvato e sottoscritto dal contribuente o da chi legalmente lo rappresenta, con esclusione della rappresentanza mediante procuratore speciale.

Le comunicazioni di adesione presentate anteriormente al 10 settembre 2008 (data di pubblicazione del provvedimento in esame) devono essere nuovamente presentate entro il termine del 30 settembre 2008, utilizzando il modello di comunicazione approvato con il provvedimento stesso.

Reperibilità dei modelli

Il modello di comunicazione è reso disponibile gratuitamente in formato elettronico e può essere utilizzato prelevandolo dal sito Internet dell'Agenzia delle entrate www.agenziaentrate.gov.it.

Adesione ai verbali di constatazione Circolare n. 55/E dell'Agenzia delle Entrate del 17 settembre 2008

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la circolare n. 55/E del 17 settembre 2008, recante: Art. 5-bis del decreto legislativo n. 218/1997 introdotto dall'art. 83, comma 18, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 - Adesione al processo verbale di constatazione".

Con il provvedimento in esame l'Agenzia delle Entrate fornisce importanti chiarimenti sul nuovo istituto dell'adesione ai processi verbali di constatazione.

Qui di seguito si allega la circolare n. 56 del 23 settembre 2008 della Confcommercio

► CIRCOLARE Confcommercio Prot. n. 02855 del 23 settem-

L'Informatore

novembre 2008

Imposte dirette e indirette

bre 2008. **Adesione ai verbali di constatazione - Circolare Agenzia delle Entrate del 17 settembre 2008 n. 55/E.**

L'Agenzia delle entrate, con la circolare del 17 settembre 2008 n. 55, ha fornito importanti chiarimenti sul nuovo istituto dell'adesione ai processi verbali di constatazione, di cui all'art. 83, comma 18 del Dl 112/2008 (si vedano la comunicazione del Direttore generale del 26 giugno 2008, protoc. n. 02235 e la nota informativa del settore fiscalità di impresa n. 54 del 16 settembre 2008).

I processi verbali di constatazione oggetto dell'adesione

Possono formare oggetto di adesione i processi verbali, redatti dalla Guardia di finanza o dagli uffici dell'Agenzia delle Entrate, che contengono la constatazione di violazioni "sostanziali" alla normativa in materia di imposte sui redditi e di imposta sul valore aggiunto. In altri termini, il verbale deve contenere elementi che consentono di stabilire l'esistenza di:

- in tema di imposte dirette
 - redditi imponibili non dichiarati, totalmente o parzialmente;
 - deduzioni, esenzioni e agevolazioni in tutto o in parte non spettanti;
 - imposte o maggiori imposte non versate, escluse le ipotesi di cui agli articoli 36-bis e 36-ter del Dpr n. 600 del 1973; in tema di Iva
 - imposta sul valore aggiunto non dichiarata, totalmente o parzialmente;
 - detrazioni in tutto o in parte non spettanti;
 - imposta o maggior imposta sul valore aggiunto non versata, escluse le ipotesi di cui all'art. 54-bis del Dpr n. 633 del 1972.

L'adesione è possibile anche nel caso in cui il verbale contenga la constatazione di violazioni "sostanziali" concernenti l'Irap, nonché l'addizionale regionale o comunale all'Irpef, le imposte sostitutive dei redditi e, in ogni caso, tutte le imposte per le quali sono applicabili le disposizioni in materia di accertamento delle imposte sui redditi.

Inoltre, il nuovo istituto trova applicazione anche con riguardo ai contributi previdenziali che vanno determinati nella dichiarazione dei redditi; in caso di adesione, sui contribuiti non vanno versate né sanzioni né interessi.

L'oggetto dell'adesione

L'Agenzia chiarisce che per adesione "integrale" al contenuto del processo verbale di constatazione non deve intendersi l'accettazione, da parte del contribuente, di tutto quanto risulti dal verbale, ma la sola adesione agli imponibili e alle imposte oggetto delle violazioni contestate.

Di conseguenza, l'istituto non trova applicazione con riguardo:

- alle violazioni relative ad imposte diverse a quelle dirette o all'Iva (ad es. imposta di registro);
- alle violazioni "formali" riferite alle imposte dirette e all'Iva (ove per tali sono da intendere le violazioni alle quali non è associato il recupero di base imponibile, né determinano l'applicazione di sanzioni commisurate ad una maggiore imposta accertata);
- ad ogni altro elemento contenuto nel processo verbale, diverso dalle predette violazioni constatate. Si tratta di tutti quegli elementi, non ancora formalizzati in violazioni, ma

TRIBUTARIO



Tributario

segnalati nel verbale poiché necessitano di ulteriori attività istruttorie; come, ad esempio, le circostanze che:

- portano a considerare determinate operazioni come elusive, ex art. 37-bis del Dpr n. 600 del 1973;
- riguardano spese e altri componenti negativi ritenuti ineducibili ai sensi dell'art. 110, comma 10, del Tuir;
- potrebbero integrare violazioni solo qualora confermati da informazioni acquisibili mediante la richiesta di cooperazione internazionale (come nel caso di operazioni effettuate con soggetti domiciliati in Paesi esteri), o l'attivazione di indagini finanziarie ex art. 32, comma 1, n. 7, del Dpr n. 600 del 1973.

Le modalità di adesione

Come stabilito nel provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate del 10 settembre 2008 (si veda la citata nota informativa n. 54), l'adesione ai verbali di constatazione deve essere effettuata, a pena di nullità, mediante apposito modello disponibile sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.it).

La comunicazione deve essere presentata all'ufficio dell'Agenzia delle Entrate competente in ragione delle annualità oggetto di definizione e all'organo che ha redatto il processo verbale. La comunicazione può essere consegnata direttamente all'ufficio dell'Agenzia delle Entrate e all'organo che ha redatto il processo verbale di constatazione, i quali rilasciano ricevuta di presentazione, così come può essere spedita a mezzo posta, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento (in tal caso, ai fini del rispetto del termine perentorio previsto per la comunicazione dell'adesione, farà fede la data del timbro dell'ufficio postale accettante).

Nella circolare in esame, viene chiarito che, ai fini della validità della comunicazione, è necessaria la sottoscrizione del contribuente o di chi legalmente lo rappresenta. È esclusa la possibilità di avvalersi di un procuratore speciale.

L'atto di definizione dell'accertamento parziale e gli adempimenti ad esso conseguenti

Per espressa definizione normativa, l'adesione al processo verbale di constatazione comporta l'emissione di un atto di definizione dell'accertamento parziale, avente gli elementi (quelli che formano oggetto delle violazioni sostanziali) e la motivazione (ossia l'intervenuta adesione), sui cui si fonda la definizione.

L'atto deve essere notificato al contribuente entro i 60 gg. successivi alla data di presentazione all'ufficio delle comunicazioni di adesione.

Successivamente alla notifica, sorge in capo al contribuente l'obbligo di versare le somme dovute. In specie:

- il versamento delle somme dovute deve essere eseguito entro venti giorni dalla notifica dell'atto di definizione dell'accertamento parziale;

è ammesso il versamento in un massimo di otto rate trimestrali di pari importo ovvero di dodici rate trimestrali se le somme dovute sono superiori a 51.645,69 euro, senza la prestazione di alcuna garanzia. Sull'importo delle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi al saggio legale calcolati dal giorno successivo alla data di notifica dell'atto di definizione dell'accertamento parziale.

L'Informatore

novembre 2008

Imposte dirette e indirette

L'Agenzia pone in evidenza che, a differenza dell'istituto dell'accertamento con adesione di cui al Dlgs 218/1997, la definizione dell'accertamento parziale conseguente all'adesione ai processi verbali si perfeziona con la notifica dell'atto di definizione, indipendentemente dal successivo pagamento delle somme dovute. Di conseguenza, il mancato versamento di tutti gli importi dovuti andrà sanzionato ai sensi dell'art. 13 del Dlgs 471/1997 (che disciplina la fattispecie dell'omesso versamento, anche parziale, entro il termine previsto).

Ipotesi particolari di definizione

Se il processo verbale riguarda le società di persone (o le società di capitali che hanno optato per il regime della tassazione per trasparenza), e le imprese familiari la comunicazione all'adesione dovrà essere effettuata dal legale rappresentante della società.

L'ufficio competente alla definizione dell'accertamento nei confronti dell'entità collettiva assume anche la competenza per l'emanazione dei conseguenti atti di definizione dell'accertamento parziale, riguardanti il reddito attribuibile ai soggetti partecipanti alla entità collettiva medesima. L'Agenzia precisa che l'ufficio (sulla falsariga di quanto avviene nel caso dell'accertamento con adesione) dovrà interpellare, anche se non previsto normativamente, i contribuenti al fine di conoscere se gli stessi intendano o meno aderire alla definizione del reddito loro attribuibile.

L'Agenzia, nella circolare n. 55, individua anche un procedimento da seguire nel caso in esame:

- entro trenta giorni dalla consegna del processo verbale la società presenta la comunicazione di adesione;
- una volta notificato l'atto di definizione alle predette entità collettive, l'Ufficio invia tempestivamente a ciascun partecipante l'atto di definizione del reddito di partecipazione ad esso attribuibile, elaborato tenendo conto della definizione dell'entità collettiva e recante l'indicazione delle imposte, sanzioni ed altre somme dovute dal partecipante ai fini della definizione;

• entro i trenta giorni successivi alla data di ricezione dell'atto di definizione, il soggetto partecipante può manifestare la volontà di definire la propria posizione, utilizzando il medesimo modello di comunicazione previsto per l'adesione al processo verbale (in tal caso, il riferimento contenuto nella comunicazione al processo verbale redatto nei confronti dell'entità collettiva, abbinato alle generalità del soggetto partecipante ed alla precisazione di tale posizione nel campo "in qualità di", appare sufficiente ad identificare il contesto in definizione);

- entro i venti giorni successivi alla presentazione della comunicazione di adesione, il soggetto partecipante è tenuto a versare le somme risultanti dall'atto di definizione che lo riguarda, o la prima rata in caso di opzione per il pagamento rateale.

Se il partecipante non intende definire la propria posizione troveranno applicazione gli ordinari poteri di accertamento, ossia l'accertamento parziale di cui all'art. 41-bis del Dpr n. 600 del 1973 e l'irrogazione delle sanzioni in misura ordinaria.

Da ultimo, l'Agenzia richiama gli uffici all'uso di una particolare attenzione nella redazione dei processi verbali di constatazione, al fine di consentire al contribuente di esercitare, in modo agevole, la facoltà di aderire ai contenuti del verbale.



Legale

L'Informatore

novembre 2008

In primo piano

Indice

IN PRIMO PIANO

- Recenti risoluzioni del ministero dello Sviluppo economico **Pag. 49**

IN PRIMO PIANO

Recenti risoluzioni del ministero dello Sviluppo economico

Si segnalano alcuni chiarimenti forniti dal ministero dello Sviluppo economico mediante l'emanazione di recenti risoluzioni. Il testo integrale di tali determinazioni è rinvenibile sul sito internet del ministero al seguente indirizzo:
http://www.sviluppoeconomico.gov.it/pdf_upload/documenti/phpR5R1dI.pdf

Alberghi. Requisiti professionali. L'autorizzazione per attività alberghiera abilita - ai sensi dell'art. 9 della legge 29 marzo 2001, n. 135 - ad effettuare, unitamente alla prestazione del servizio ricettivo, la somministrazione di alimenti e bevande alle persone alloggiate, ai loro ospiti ed a coloro che sono ospitati nella struttura ricettiva in occasione di manifestazioni e convegni organizzati. Conseguentemente a tale previsione normativa, il legale rappresentante non necessita del possesso dei requisiti previsti per l'attività di somministrazione di alimenti e bevande.

Risoluzione del 18/4/2008 prot. n. 0012357

Esercizi commerciali. Requisiti professionali. L'esperienza acquisita in qualità di cameriera presso un bar/ristorante, trattandosi, peraltro, di pratica afferente il settore della somministrazione, non può essere considerata corrispondente al requisito previsto dall'art. 5, comma 5, lett. b), del decreto n. 114.

Il tenore della disposizione, nonché la specifica elencazione dei requisiti, non consente di riconoscere altre modalità di accesso al settore per l'esercizio dell'attività di vendita.

Risoluzione del 22/04/2008 prot. n. 0012658

È in possesso del requisito professionale, previsto dall'art. 5, comma 5, lett. b) del decreto legislativo 114/98, il soggetto che ha prestato la propria opera, per almeno due anni nel-

l'ultimo quinquennio, presso una impresa esercente negli stessi locali le attività di pasticceria, di somministrazione di alimenti e bevande e di vendita al dettaglio dei prodotti del settore alimentare, con la qualifica di fornaio specializzato con rapporto di lavoro di cui al Ccnl previsto per le attività di dolcificaria-artigiana.

La suddetta disposizione intende garantire che il soggetto aspirante ad avviare una attività nel settore alimentare sia in possesso di un livello di qualificazione adeguato alla manipolazione alimentare, a tutela dei fruitori del servizio. Nel caso di specie, pur in presenza di un rapporto contrattuale limitato allo svolgimento della attività di fornaio, la circostanza che il soggetto in questione ha espletato detta attività all'interno di un esercizio commerciale autorizzato alla vendita dei prodotti alimentari ed all'attività di somministrazione di alimenti e bevande consente il riconoscimento del possesso della qualifica professionale richiesta per l'avvio dell'attività di vendita dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare.

Risoluzione del 19/6/2008 prot. n. 0000835

Vendita di quotidiani e periodici. Il ministero fornisce alcuni chiarimenti in merito alla disciplina applicabile alla vendita di quotidiani e periodici:

1. Nel caso in cui la Regione non abbia emanato una propria disciplina resta applicabile il Dlgs n. 170/01. Ai sensi di tale normativa i comuni possono autorizzare punti vendita "non esclusivi", legittimati alla vendita di ambedue le tipologie di prodotto editoriale o solo una delle due tipologie ossia o i quotidiani o i periodici.

2. Nel caso in cui la Regione abbia emanato esclusivamente un provvedimento recante gli indirizzi per l'emanazione dei criteri comunali per l'apertura di punti vendita esclusivi, non è ammissibile il loro utilizzo per i non esclusivi. Resta fermo che non esiste alcun obbligo per i comuni di emanare criteri anche per i punti non esclusivi.

3. Per i punti di vendita non esclusivi la disciplina nazionale non ha individuato criteri di contingentamento. Non esiste, infatti, un richiamo espresso nel decreto n. 170 all'emanazione di criteri per il rilascio delle autorizzazioni per i punti non esclusivi. In una precedente circolare (cfr. circolare esplicativa 20 dicembre 2001, n. 3538/c), il ministero si era limitato ad indicare, solo al fine di garantire uniformità di trattamento ed equità, l'opportunità di adottare da parte del comune, un provvedimento recante i criteri ai quali fare riferimento ai fini del rilascio delle autorizzazioni all'esercizio dei punti non esclusivi di vendita. Comunque, considerato il tempo decorso dalla emanazione della disciplina in parola, la mancata adozione dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni per i punti non esclusivi di vendita non può ritenersi condizione preclusiva al rilascio di nuove autorizzazioni.

4. Solo il comune, sulla base dei principi contenuti nel decreto n. 170 finalizzati a garantire una adeguata distribuzione dei prodotti editoriali, è in grado di valutare la congruità del numero dei punti di vendita già esistenti, secondo criteri compatibili con le disposizioni vigenti, anche comunitarie, che impediscono di adottare limitazioni quantitative non supportate da motivi imperativi di interesse generale rispettando, in ogni caso, i principi di necessità e proporzionalità.

LEGALE



Legale

L'Informatore

novembre 2008

In primo piano

5. Allo stato attuale non risultano emanate ulteriori disposizioni nazionali in materia di apertura di punti di vendita esclusivi e non-esclusivi di quotidiani e periodici oltre quelle di cui al citato decreto n. 170.

6. Il tenore della disposizione di cui all'art. 2, comma 3, lettera e), del citato decreto legislativo n. 170 non consente di derogare al limite dei 120 mq di superficie disponibile sia nel caso di attivazione che nel caso di subingresso e successivo trasferimento di sede.

Risoluzione del 30/4/2008 prot. n. 0013460

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione per la vendita di quotidiani e periodici ai sensi dell'art. 2, comma 4, del Dlgs 24 aprile 2001 n. 170 è sufficiente la sola esibizione dell'istanza a suo tempo presentata al comune competente per territorio dal soggetto che intendeva partecipare alla sperimentazione ex art. 1 della legge del 13 aprile 1999 n. 108.

In caso di mancata effettuazione delle vendite nella fase sperimentale, non occorre motivare, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione, le cause impeditive. Non si possono infatti far ricadere sul soggetto che intendeva partecipare alla sperimentazione le eventuali disfunzioni dei centri di distribuzione dei quotidiani e periodici che, in taluni casi, si sono verificate.

Risoluzione del 3/7/2008 prot. n. 0004109

Vendita di farmaci. Il titolare della concessione per la vendita dei farmaci Otc e Sop può anche essere diverso dal titolare dell'attività del supermercato, in quanto quest'ultimo può legittimamente affidare uno o più reparti ad un soggetto terzo in possesso dei requisiti prescritti affinché, previa comunicazione al comune competente per territorio, li gestisca in proprio.

Risoluzione del 6/6/2008 prot. n. 0017059

Vendite sottocosto. I soggetti autorizzati alla vendita in sede fissa, qualora intendano commercializzare alcuni prodotti sottocosto, devono attenersi alle prescrizioni della normativa vigente nazionale, previa comunicazione da redigere mediante apposito modello, con particolare riguardo alle informazioni richieste nel medesimo.

Non sussiste alcun obbligo per l'esercente dettagliante di allegare al modello di comunicazione la documentazione fiscale, inerente il prezzo di acquisto dei prodotti, oggetto del sottocosto. È infatti in sede di controllo, da parte degli organi di vigilanza preposti, che eventuali anomalie, se sussistenti, sono individuate e conseguentemente sanzionate.

Non è da scrivere nel modello di comunicazione l'indicazione relativa al numero minimo dei pezzi disponibili per ciascuna referenza ma, come precisato nel Foglio notizie allegato allo stesso, è da indicare inequivocabilmente nei messaggi pubbli-

citari, promozionali della vendita sottocosto, posti sia all'interno che all'esterno dell'esercizio (cfr. art. 3, comma 1, lett. a) del Dpr n. 218 del 6 aprile 2001).

Riguardo a tale circostanza, il ministero aveva già precisato, nella circolare esplicativa n. 3528/c del 24 ottobre 2001 che "Il riferimento al quantitativo disponibile per ogni referenza può essere espresso anche con l'indicazione del numero minimo delle unità di prodotto disponibili presso l'esercizio commerciale. Quanto sopra in considerazione della oggettiva difficoltà per le imprese che operano con più punti di vendita dislocati sul territorio nazionale ad indicare il numero esatto dei prodotti oggetto della vendita sottocosto disponibili presso ciascun esercizio della catena distributiva".

Ad avviso della scrivente, infatti, l'indicazione del numero dei pezzi minimo disponibile consente di salvaguardare il diritto all'informazione del consumatore sancito dalla disposizione e semplifica la gestione delle iniziative commerciali a livello nazionale".

Risoluzione del 29/5/2008 prot. n. 0016116

Aree pubbliche. Nel caso di trasferimento della gestione o della titolarità dell'attività di vendita su aree pubbliche, al soggetto subentrante devono essere trasferiti anche i titoli di priorità acquisiti dal dante causa nelle c.d. "spunte", ossia le presenze maturate in seguito alla possibilità - sancita dall'art. 28 comma 11, del Dlgs 114 - per l'operatore non concessionario di posteggio di occupare un posteggio libero o temporaneamente non occupato dal titolare della concessione.

Infatti, le presenze maturate in un mercato, per il fatto di consentire, al determinarsi dell'assenza di un titolare, la possibilità di esercitare e quindi di acquisire priorità rispetto ad altri soggetti, possono rientrare nella nozione d'azienda, e pertanto nel complesso dei beni per l'esercizio dell'impresa, il cui trasferimento è garantito dalle norme vigenti.

Risoluzione del 29/5/2008 prot. n. 0016112

Pubblici esercizi. Parametri numerici. La pronuncia del Tar Lombardia, sentenza n. 6259/2007-Sez. IV, essendo riferita al caso specifico oggetto di impugnativa, ed essendo peraltro stata sospesa, non può automaticamente comportare l'obbligo, per l'ente locale situato in altra Regione, del rilascio dell'eventuale autorizzazione richiesta. Questa, infatti, va rilasciata o negata sulla base dell'applicazione delle relative norme e dell'interpretazione che ne viene data dall'organo competente ad applicarle. Il quadro che risulta dalla giurisprudenza amministrativa in materia è solo un utile riferimento per le valutazioni di tale autorità amministrativa.

Risoluzione del 19/6/2008 prot. n. 0000841



Bandi e finanziamenti

L'Informatore

novembre 2008

In primo piano

Indice

IN PRIMO PIANO

- Bando a sostegno delle richieste di brevetti europei o internazionali (2008). Scadenza ad esaurimento fondi **Pag. 51**

Tale somma sarà erogata ai beneficiari attraverso contributi in conto capitale che copriranno il 50% delle spese connesse con la domanda di brevetto fino ad un massimo di: 8.000 € nel caso della richiesta di un brevetto; 16.000 € nel caso della richiesta di due brevetti; 24.000 nel caso della richiesta di tre o più brevetti. ▼

IN PRIMO PIANO

Bando a sostegno delle richieste di brevetti europei o internazionali (2008)

Scadenza ad esaurimento fondi

Camera di commercio di Milano, provincia di Milano, Regione Lombardia e Camera di commercio di Monza e Brianza stanziavano 1.200.000 € a copertura dei costi che le micro, piccole e medie imprese della provincia di Milano e della provincia di Monza e Brianza sostengono per le procedure necessarie all'ottenimento di uno o più brevetti europei e/o internazionali.

I soggetti beneficiari dovranno avere i seguenti requisiti:

- essere micro, piccole e medie imprese (anche in forma consorziate) o centri di ricerca privati (purché costituiti in forma di micro-Pmi) operanti in qualsiasi settore;
- avere sede operativa in provincia di Milano o in provincia di Monza e Brianza;
- essere iscritti al Registro imprese/Ba della Camera di commercio di Milano o di Monza e Brianza;
- essere in regola con il pagamento dei diritti camerali.

Sono ammissibili tutte le spese sostenute per la domanda di brevetto europeo e/o internazionale (sia in caso di procedura nazionale che in caso di procedura Pct - Patent Cooperation Treaty) a partire dal 1° luglio 2007 esclusivamente per progetti di:

1. Invenzione industriale;
2. Modello di utilità;
3. Disegno o modello ornamentale.

Le domande sono presentabili già dal 14 luglio 2008. La consegna della domanda potrà avvenire esclusivamente a mano all'Ufficio protocollo generale della provincia di Milano. I contributi saranno assegnati in base all'ordine di presentazione delle domande e fino ad esaurimento dei fondi previsti dal bando.

BANDI E FINANZIAMENTI

l'Informatore

Commercio Turismo Servizi Professioni

n. 191 novembre 2008
anno LII

**Organo d'informazione
e documentazione
dell'Unione del commercio
del turismo, dei servizi
e delle professioni
della provincia di Milano**

DIRETTORE RESPONSABILE
Gianroberto Costa

REDAZIONE
Federico Sozzani
Corso Venezia 49
20121 Milano

PUBBLICITÀ (in esclusiva)
Edicom Srl
Via Alfonso Corti, 28 - 20133 MILANO
Tel. 02/70633694 fax 02/70633429

PROPRIETÀ
**Unione del commercio del turismo
e dei servizi della provincia di Milano**

EDITRICE
Promo Ter Unione
sede e amministrazione
Corso Venezia 49 - 20121 Milano

FOTOCOPOSIZIONE E STAMPA
Amilcare Pizzi Spa
Via Amilcare Pizzi, 14
20092 Cinisello Balsamo
Telefono 02/618361

AUTORIZZAZIONE
Tribunale di Milano n. 4255 del 26-2-1957

Poste Italiane s.p.a. - spedizione in A.P.
- D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/04 n. 46)
- art. 1, comma 1 DCB Milano
Una copia euro 0,568



Promo.Ter
ENTE PER LA PROMOZIONE E LO SVILUPPO
DEL COMMERCIO DEL TURISMO DEI SERVIZI
E DELLE PROFESSIONI



Unione
COMMERCIO TURISMO SERVIZI PROFESSIONI - MILANO

**LA SICUREZZA E' UN VALORE IMPORTANTE PER L'AZIENDA
ED I SUOI COLLABORATORI
..... NOI VI AIUTIAMO A NON DIMENTICARLO MAI !**

CLUB DELLA SICUREZZA

**DIVISIONE
SALUTE E SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO**
(D.Lgs. 81/08 Testo Unico)
Tel. 02-76.02.80.42/15
club.626@unione.milano.it

**DIVISIONE
IGIENE DEGLI ALIMENTI**
(H.A.C.C.P. D.Lgs 193/07)
Tel. 02-7750.590/591
club.haccp@unione.milano.it

**DIVISIONE
PRIVACY**
(Trattamento dati D.Lgs. 196/03)
Tel. 02-76.02.80.42/15
club.privacy@unione.milano.it

CLUB SERVIZI INNOVATIVI

**DIVISIONE
QUALITA'**
(Sistemi gestione qualità aziendali)
Tel. 02-76.02.80.42/15
club.qualita@unione.milano.it

**DIVISIONE
ENERGIA & AMBIENTE**
(Risparmio Energetico-
Servizi Ambientali)
Tel. 02-76.02.80.42/15
club.energia@unione.milano.it

**SERVIZI PER
BASILEA 2**
Tel. 02-76.02.80.42/15
club.basilea2@unione.milano.it

I nostri uffici: Via Marina, 10 - 20121 Milano - Fax 02-76.01.76.77



Formazione

L'Informatore

novembre 2008

In primo piano

FORMAZIONE

Indice

IN PRIMO PIANO

- ▶ Opportunità di formazione finanziata per lavoratori dipendenti di imprese milanesi (Legge 236/93) **Pag. 53**

IN PRIMO PIANO

Opportunità di formazione finanziata per lavoratori dipendenti

di imprese milanesi (Legge 236/93)

Le imprese del Terziario con sede in Milano e provincia interessate all'aggiornamento professionale dei propri dipendenti, nel periodo compreso tra novembre 2008 e settembre 2009 potranno usufruire dei corsi di formazione organizzati dalle strutture formative dell'Unione del Commercio di Milano, la Scuola Superiore Commercio Turismo Servizi e Professioni (in

collaborazione con il Formaper) e il Capac Politecnico del Commercio .

I corsi rientrano nell'ambito dei Progetti quadro finanziati dalla provincia di Milano con le risorse della legge 236/93 e finalizzati a promuovere e sostenere la formazione dei lavoratori dipendenti che presentano caratteristiche particolari relative al contratto di lavoro (orario ridotto o flessibile, contratto a progetto, lavoratori assunti da meno di 12 mesi, apprendisti per la formazione aggiuntiva a quella prevista dal contratto di apprendistato, lavoratrici in rientro da congedo di maternità, ecc.), oppure all'età (età superiore a 45 anni o inferiore a 32 anni, se donne età superiore a 40 anni) o, infine, ad altri aspetti quali l'essere un lavoratore neo-comunitario, extracomunitario, in possesso del solo titolo di licenza elementare o di istruzione obbligatoria, eccetera.

Le iniziative formative finanziate dalla legge 236/93 sono rivolte anche alla generalità dei lavoratori dipendenti di imprese private con meno di 15 dipendenti.

I corsi avranno una durata minima di 16 ore e potranno riguardare diverse aree tematiche, rispondenti al fabbisogno formativo delle imprese, tra le quali ad esempio applicazioni informatiche, lingue, comunicazione, marketing, ecc.

Le esigenze di formazione delle aziende potranno inoltre essere sviluppate a livello di singola azienda (in questo caso l'azienda deve costituire un gruppo classe di almeno otto partecipanti) oppure a livello interaziendale (in questo caso il corso potrà essere erogato al raggiungimento del numero minimo di otto partecipanti provenienti da aziende diverse).

Come previsto dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, alle imprese è richiesto il cofinanziamento dell'intervento, che può essere garantito con l'esposizione dei costi del lavoro per il tempo dedicato dal dipendente alla formazione.

Le imprese interessate potranno rivolgersi direttamente alla Direzione Formazione e Studi dell'Unione, telefonando ai numeri 02.7750.677-688.

ENTI E SOCIETA' COLLEGATE

I SERVIZI DI



Promo.Ter

Unione

Il Servizio di Amministrazione del Personale è offerto in out sourcing da Promo.Ter, attraverso l'Unione, alle Imprese associate del commercio, del turismo, dei servizi e pmi, garantendo la completa gestione ed amministrazione dei collaboratori, subordinati e parasubordinati, ai sensi della legge 12/1979, articolo 1, ultimo comma. In più, fornisce alle imprese che ne facciano richiesta assistenza e consulenza in caso di controlli.

Sono quasi 5000 le imprese assistite dai 27 uffici operativi su tutto il territorio della provincia di Milano, a certificare la professionalità e l'affidabilità del Servizio erogato.

AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE UMANE: ELABORAZIONE E GESTIONE RETRIBUZIONI E CONTRIBUTI OBBLIGATORIE



Le numerose problematiche legate all'amministrazione del personale e le crescenti responsabilità delle imprese nella gestione delle risorse umane costringono ad affidarsi a strutture esterne qualificate per non sottrarre energie alle principali attività aziendali.

Promo.Ter ha rilevato quest'esigenza delle piccole-medie imprese del terziario offrendo alle aziende associate un servizio "chiavi in mano":

- assistenza per la corretta predisposizione e la completa elaborazione dei dati delle retribuzioni, dei compensi e dei relativi oneri sociali;
- assistenza e consulenza, attraverso l'Unione, per la costituzione, lo svolgimento e la cessazione dei rapporti di lavoro;
- assistenza nei rapporti con gli enti Inps, Inail, Esatri, Direzione provinciale del Lavoro, Centri per l'impiego.

La gestione e l'elaborazione riguardano, a titolo esemplificativo:

- salari e stipendi
- compensi collaboratori coordinati e continuativi
- riepilogo annuale Inps "Gla"
- tabulati vari per la gestione del personale
- modelli 770
- modelli Cud
- trattamento di fine rapporto
- Irpef
- contributi Inps
- autoliquidazione premi Inail
- riepilogo contabile
- costo del lavoro
- Irap
- trasmissione telematica
- premi Inail per i soci e i familiari
- Comunicazioni al Centro per l'impiego
- Previdenza ed assistenza complementare prevista dai Ccnl (Fondo M. Negri, Fasdac, Associazione A. Pastore, Fon.Te.).

Promo.Ter - SERVIZIO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE



Via Marina P.T. - 20121 Milano

Tel. 02.7750252

Fax 02.7750461

libripaga@unione.milano.it



Commercio estero

L'Informatore

novembre 2008

In primo piano

Indice

IN PRIMO PIANO

► Consignment stock **Pag. 55**

LEGISLAZIONE NAZIONALE

► Agenzia delle Dogane - Circolare n. 36/D del 23 settembre 2008 - Sportello unico - Progetto di interoperabilità import/export tra Agenzia delle Dogane e ministero Sviluppo economico - Commercio internazionale **Pag. 56**

LEGISLAZIONE COMUNITARIA

► Guce L 259/10 del 27/9/2008 - Commissione - Decisione della Commissione del 26 settembre 2008 che impone condizioni speciali per le importazioni dei prodotti contenente latte o prodotti lattieri originari della Cina o da essa provenienti **Pag. 57**

merce in magazzino, non sarà tenuto ad effettuare alcun pagamento. ▼

Precedenti risoluzioni

L'amministrazione finanziaria ha già avuto modo in passato di occuparsi degli effetti fiscali derivanti dall'adozione del sistema di consignment stock.

* In particolare, con riferimento ad una cessione nei confronti di un operatore stabilito in un paese terzo è stato chiarito che all'atto dell'invio all'estero dei beni e del conseguente espletamento delle formalità doganali di esportazione si è in presenza di una cessione a titolo oneroso delle merci in uscita, cessione che è realizzata secondo un procedimento che si perfezionerà solo in un secondo momento, all'atto del prelievo dal deposito (risoluzione del 5 maggio 2005, n. 58).

* A conclusioni analoghe, peraltro, era giunta con riferimento a contratti di consignment stock stipulati nei confronti di operatori stabiliti all'interno della Comunità europea (risoluzione del 18 ottobre 1996, n. 235).

In questo caso, sebbene si sia in presenza di un'unica operazione, la cessione intracomunitaria si considera effettuata non all'atto dell'invio nel territorio di altro Stato membro, bensì nel momento in cui si produce l'effetto traslativo della proprietà per l'acquirente, vale a dire all'atto del prelievo dei beni dal deposito ad opera di quest'ultimo. Ne consegue che solo al verificarsi del prelievo viene a costituirsi il plafond di cui all'articolo 8, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972.

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 346 del 5 agosto 2008

È stato chiarito che, salvo casi di esclusione indicati nel Codice doganale comunitario, in generale, per i beni importati, anche se non a titolo definitivo, l'Iva deve essere accertata, liquidata e riscossa in dogana all'atto della loro introduzione nel territorio nazionale.

Inoltre, la circostanza che le disposizioni in materia doganale consentano a soggetti diversi dal proprietario effettivo delle merci di operare in dogana in nome proprio e per conto del proprietario, consente di affermare che la proprietà dei beni importati non è condizione necessaria per ottenere la detrazione dell'Iva pagata. Occorre che i beni o servizi acquisiti presentino un nesso immediato e diretto con l'oggetto dell'attività d'impresa, ossia siano ad essa inerenti.

Da quanto detto, anche nel caso esaminato in cui la merce viene importata in virtù di un contratto di consignment stock, in base al quale l'acquirente italiano acquisterà la proprietà dei beni solo al momento del loro prelievo dal deposito, (e quindi in un momento successivo rispetto al transito delle merci in dogana), il depositario ha

* da un lato, l'obbligo di assolvere l'Iva in dogana

* dall'altro, il diritto di esercitare la detrazione dell'Iva medesima ai sensi dell'articolo 19 del Dpr n. 633 del 1972, previa annotazione della bolletta doganale nel registro di cui all'articolo 25 del medesimo decreto.

All'atto del prelievo delle merci dal deposito in Italia:

COMMERCIO ESTERO

IN PRIMO PIANO

Consignment stock

La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate del 5 agosto 2008 introduce una importante novità:

la detraibilità Iva all'import anche sui beni in deposito. Inoltre l'eventuale restituzione dei beni è considerata esportazione.

Il contratto di consignment stock si basa sul trasferimento di beni di proprietà del fornitore presso un deposito del cliente, il quale ha la facoltà, in base alle sue esigenze, di effettuare prelievi in qualsiasi momento.

Il diritto di proprietà sui beni si trasferisce in capo al cliente solo nel momento del prelievo.

Con il contratto di consignment stock, il compratore ha quindi il vantaggio di spostare in avanti nel tempo il momento dell'uscita finanziaria, dato che, in assenza del prelievo, nonostante egli abbia la disponibilità della



Commercio estero

* l'operazione dovrà essere documentata dal cedente con il titolo certificativo previsto nel paese del cedente

* la società depositaria emetterà autofattura, nella quale indicherà l'ammontare corrisposto e l'Iva relativa, nonché gli estremi della bolletta doganale con cui i beni sono stati introdotti e quelli di registrazione nel registro degli acquisti.

L'autofattura andrà annotata nel registro delle vendite e degli acquisti in una separata colonna appositamente contrassegnata, assolvendo l'unica funzione di documentazione dell'operazione di acquisto ai fini delle imposte sui redditi, posto che ai fini Iva l'imposta è già stata assolta ed annotata all'atto dell'importazione.

È stato precisato che qualora il prezzo corrisposto al momento dell'acquisto definitivo sia superiore a quello indicato in dogana al momento dell'introduzione delle merci nel territorio dello Stato, l'importo medesimo, da documentare e annotare integralmente nel registro delle fatture emesse e delle fatture d'acquisto, concorrerà alla liquidazione solo per la differenza corrisposta.

Diversamente, nell'ipotesi di restituzione al fornitore dei beni ricevuti in deposito, l'operazione dovrà essere considerata una cessione all'esportazione e, pertanto, dovrà essere documentata con fattura non imponibile ai sensi dell'articolo 8 del

L'Informatore

novembre 2008

In primo piano

Dpr n. 633 del 1972.

Con riferimento, infine, alla possibilità di annotare le movimentazioni dei predetti beni in conto deposito (introduzione e prelievi) nel registro di cui all'articolo 50, comma 5 del Dl n. 331 del 1993, al fine di vincere le presunzioni di acquisto e di cessione, è stato chiarito che tale registro è destinato ad accogliere le movimentazioni in entrata e in uscita dei beni che vengono trasferiti da un paese all'altro della Comunità a titolo non traslativo della proprietà.

Ancorché le annotazioni prospettate dal contribuente possano, in via di fatto, risultare funzionali alla predetta esigenza, il registro è specifico e non può essere utilizzato per annotare beni diversi da quelli comunitari.

Nel caso di specie, la natura di bene di terzi in conto deposito dovrà risultare dalla bolletta d'importazione da annotare nel registro di cui all'articolo 25 del Dpr n. 633 del 1972 al fine di esercitare il diritto alla detrazione.

Ciò non toglie che il contribuente possa istituire un registro di carico e scarico della merce movimentata nel deposito a seguito del contratto di consignment stock, da tenere e conservare ai sensi dell'articolo 39 del Dpr n. 633 del 1972.

(Fonte: Newsmercati)

Legislazione nazionale

Progetto di interoperabilità import/export tra Agenzia delle Dogane e ministero dello Sviluppo economico

► CIRCOLARE n. 36 dell'Agenzia delle Dogane del 23/9/2008. **Sportello Unico - Progetto di Interoperabilità Import/export tra Agenzia delle Dogane e ministero dello Sviluppo economico - Commercio Internazionale.**

Nel quadro economico internazionale, sempre più caratterizzato dalle dinamiche del "mercato globale", la crescente competitività delle imprese estere nell'area degli scambi commerciali impone, per l'amministrazione pubblica, la revisione di procedimenti amministrativi che hanno impatto sull'economia delle operazioni commerciali d'importexport.

In quest'ottica e nella cornice delle innovazioni prescritte dal Codice della pubblica amministrazione digitale, l'Agenzia delle Dogane, il ministero Sviluppo economico - commercio internazionale e il Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione (Cnipa) hanno avviato un intervento d'informatizzazione del procedimento di rilascio e di utilizzo dei titoli d'importazione e d'esportazione dei prodotti agricoli secondo il paradigma single window e dell'unitarietà della pubblica amministrazione in rapporto agli utenti allo scopo di incidere in modo rilevante sull'efficienza delle operazioni d'importazione ed esportazione della specie.

Il Sistema d'interoperabilità per la gestione dei titoli Agrim ed

Agrex ad esclusione delle merci fuori allegato I è quindi il primo progetto realizzato nell'ambito dello "Sportello unico doganale".

Flusso procedurale del sistema d'interoperabilità

I titoli Agrim ed Agrex ad esclusione delle merci fuori allegato I, necessari alle operazioni d'importazione e d'esportazione dei prodotti agricoli regolamentati in sede comunitaria, sono rilasciati dal ministero Sviluppo economico - commercio internazionale in modalità cartacea. Nell'ambito del sistema d'interoperabilità è prevista anche l'emissione, da parte del Ministero sviluppo economico - commercio internazionale, dei cosiddetti "titoli elettronici".

Il titolo elettronico ha le seguenti caratteristiche:

- per quanto riguarda il contenuto e l'applicazione della normativa comunitaria, è identico a quello cartaceo;
- è utilizzabile esclusivamente per operazioni effettuate presso uffici doganali italiani;
- non è utilizzabile nelle operazioni semplificate con preavviso.

Il ministero Sviluppo economico - commercio internazionale in tempo reale, tramite il sistema di interoperabilità, trasmette all'Agenzia delle Dogane le informazioni inerenti l'emissione di un nuovo titolo e/o le variazioni di titoli già emessi siano essi di tipo cartaceo che elettronico. Le informazioni sui titoli vengono registrate nel sistema doganale Aida.

I titoli cartacei ed elettronici emessi dal ministero Sviluppo economico - commercio internazionale vengono identificati nel seguente modo: codice Iso del paese (IT) + anno + numero di protocollo.

L'operatore economico deve indicare obbligatoriamente i titoli Agrim/Agrex (cartacei, elettronici, emessi da altro paese



dell'Unione Europea) necessari all'operazione di importazione/esportazione nella apposita suddivisione della casella 44 della dichiarazione doganale. In particolare:

Suddivisione della casella 44 per la dichiarazione dei titoli Agrim/Agrex

- Num. campo del tracciato 70.1 - casella Dau 44.16 deve riportare il codice documento X001 (Titolo Agrex) o L001 (Titolo Agrim);

- Num. campo del tracciato 70.2 - casella Dau 44.17 deve riportare il codice ISO del paese di emissione del titolo;

- Num. campo del tracciato 70.3 - casella Dau 44.18 deve riportare l'anno di emissione del titolo;

- Num. campo del tracciato 70.4 - casella Dau 44.19 deve riportare l'identificativo del titolo senza anno e senza codice Iso del paese;

- Num. campo del tracciato 70.5 - casella Dau 44.20 deve riportare la quantità del titolo che si intende scaricare;

- Num. campo del tracciato 70.6 - casella Dau 44.21 deve riportare l'unità di misura della quantità del titolo che si intende scaricare (vedere allegato 1).

Suddivisione della casella 44 in caso di deroga alla presentazione del titolo Agrim/Agrex per modiche quantità (Reg. n. 376/2008 modificato dal Reg. 514/2008)

- Num. campo del tracciato 70.1 - casella Dau 44.16 deve riportare il codice documento nazionale O1CR (Modica quantità);

- Num. campo del tracciato 70.5 - casella Dau 44.20 deve riportare la quantità soggetta a deroga alla presentazione del titolo;

- Num. campo del tracciato 70.6 - casella Dau 44.21 deve riportare l'unità di misura della quantità soggetta a deroga alla presentazione del titolo (vedere allegato 1).

Come di consueto sul sito www.agenziadogane.gov.it sono disponibili le informazioni relative ai tracciati record (sezione Aida) e le informazioni relative ai documenti comunitari/nazionali (sezione tariffa doganale Taric).

Per i titoli emessi da altro paese dell'Unione Europea il sistema doganale Aida effettua, in fase di registrazione delle dichiarazioni doganali della specie, una serie di controlli di completezza e coerenza.

Per i titoli emessi dal ministero Sviluppo economico - commercio internazionale il sistema doganale Aida effettua, in fase di registrazione delle dichiarazioni doganali della specie, una serie di controlli di completezza e coerenza ed inoltre di esi-

stenza e di congruenza dei titoli utilizzati.

Se le dichiarazioni doganali superano i controlli previsti vengono registrate nel sistema Aida e nel caso di titoli emessi dal ministero Sviluppo economico - commercio internazionale vengono altresì registrati i movimenti di scarico dei titoli utilizzati nella dichiarazione stessa.

Se la dichiarazione doganale non supera i controlli previsti non viene registrata nel sistema Aida e viene segnalata la relativa motivazione.

Istruzioni operative

Per i titoli cartacei gli operatori economici devono seguire le modalità finora previste, presentando il titolo cartaceo al funzionario doganale preposto che registra i movimenti nel retro dello stesso. In caso di dichiarazioni di esportazione con restituzione di diritti le relative istanze di restituzione presentate al SAISA dovranno essere corredate da una copia del titolo Agrex debitamente imputata dall'autorità doganale.

Si fa presente che in caso di accertate difformità tra quanto riportato nel titolo cartaceo e quanto presente nella banca dati "Titoli" in Aida il funzionario doganale attiva l'Autorità emittente allo scopo di acquisire gli elementi di conformità utili alla definizione dell'operazione.

Per i titoli elettronici in applicazione del Reg. n. 376/2008 gli operatori economici non devono esibire al funzionario doganale preposto alcuna copia dello stesso. In caso di dichiarazioni di esportazione con restituzione di diritti le relative istanze di restituzione non saranno corredate da copia del titolo Agrex.

Attivazione del sistema di interoperabilità

Si informa che a decorrere dal 30 settembre 2008 viene attivato il sistema di interoperabilità limitatamente ai soli titoli cartacei.

La banca dati dei titoli in Aida contiene tutti i titoli cartacei emessi dal ministero Sviluppo economico - commercio internazionale che risultano essere ancora "attivi" alla data del 30 settembre 2008.

Le richieste di assistenza tecnico-informatica e le segnalazioni di anomalie e malfunzionamenti vanno formulate attraverso l'assistenza via web tramite l'apposito link presente nel sito www.agenziadogane.gov.it settore assistenza on line oppure telefonicamente al numero verde 800257428 oppure alla seguente casella di posta elettronica dogane.helpdesk.tracciati@agenziadogane.it specificando nell'oggetto la dicitura titoli Agrim/Agrex.

Legislazione comunitaria

Prodotti latte o prodotti lattieri originari della Cina o da essa provenienti.

(1) L'articolo 53 del regolamento (Ce) n. 178/2002 contempla la possibilità che, per tutelare la salute umana, la salute degli animali o l'ambiente, vengano adottate a livello comunitario le misure urgenti del caso per alimenti e mangimi importati da un paese terzo qualora il rischio non possa essere adeguatamente affrontato mediante misure adottate dai singoli Stati membri.

Condizioni speciali per le importazioni di prodotti contenenti latte o prodotti lattieri

► DECISIONE della Commissione del 26 settembre 2008. **Condizioni speciali per le importazioni dei prodotti conte-**



Commercio estero

L'Informatore

novembre 2008

Legislazione comunitaria

(2) La Commissione europea ha recentemente appreso che in Cina sono stati riscontrati elevati livelli di melamina nel latte per lattanti e in altri prodotti lattieri. La melamina è un prodotto chimico intermedio che trova impiego nella fabbricazione di resine amminiche e della plastica, nonché come monomero e additivo per la plastica. Un tenore elevato di melamina nei prodotti alimentari può determinare effetti molto gravi sulla salute.

(3) Sono vietate le importazioni dalla Cina nella Comunità di latte e prodotti lattieri, compreso il latte in polvere. Tuttavia è possibile che siano giunti sui mercati dell'Unione europea alcuni prodotti composti (ovvero prodotti contenenti allo stesso tempo un prodotto trasformato di origine animale e un prodotto di origine non animale) contenenti componenti di latte trasformato.

(4) Sebbene dai dati reali disponibili non risulti che vengano importati prodotti composti destinati all'alimentazione particolare dei lattanti o dei bambini nella prima infanzia, è tuttavia possibile che, in funzione della loro specifica formulazione e in particolare del loro contenuto di prodotto lattiero, siano stati presentati all'importazione alcuni prodotti composti di questo tipo senza essere sottoposti a controlli di frontiera sistematici in forza della decisione 2007/275/Ce relativa agli elenchi di animali e prodotti da sottoporre a controlli presso i posti d'ispezione frontalieri a norma delle direttive del Consiglio 91/496/Cee 97/78/Ce. Tenuto conto che tali prodotti rappresentano la principale e in alcuni casi l'unica fonte alimentare dei lattanti e dei bambini nella prima infanzia, è opportuno vietare l'importazione nella Comunità di tali prodotti originari della Cina.

(5) Per quanto riguarda altri prodotti composti (come i biscotti e la cioccolata) che costituiscono solo una componente marginale di una dieta variata, l'Autorità europea per la sicurezza alimentare (Efsa), a seguito di una richiesta della Commissione europea relativa a una valutazione dei rischi derivanti dalla presenza di melamina nei prodotti composti, ha pubblicato una dichiarazione; in essa si conclude che il rischio più elevato sarebbe rappresentato dall'ipotesi di esposizione più sfavorevole riguardante i bambini che facessero un consumo giornaliero elevato di biscotti e cioccolata contenenti la più alta concentrazione di latte in polvere (che varia rispettivamente tra il 16 % e oltre il 20 %), con una contaminazione pari al tenore più elevato riscontrato nel latte in polvere cinese - ipotesi questa nella quale verrebbe superata la dose giornaliera ammissibile (Dca) di melamina (0,5 mg/kg di peso corporeo).

(6) Per fronteggiare il rischio per la salute che potrebbe derivare dall'esposizione alla melamina contenuta in questi prodotti composti, gli Stati membri devono garantire che vengano sottoposti a controlli sistematici prima dell'importazione nella Comunità tutti i prodotti composti contenenti almeno il 15 % di prodotto lattiero originari della Cina e che vengano immediatamente distrutti tutti i prodotti di questo tipo con un tenore di melamina superiore a 2,5 mg/kg. Questo tenore massimo risponde all'esigenza di garantire un ampio margine di sicurezza. Un principio di precauzione consiglia di sottoporre a controlli anche i prodotti composti per i quali non sia possibile determinare il contenuto di prodotto lattiero. È altresì opportuno che gli Stati membri garantiscano controlli ade-

guati dei prodotti composti già presenti nella Comunità e all'occorrenza provvedano al ritiro di tali prodotti. I costi dei controlli all'importazione e delle misure ufficiali adottate in relazione ai prodotti risultati non conformi rispetto al tenore massimo indicato sono da imputare all'operatore del settore alimentare responsabile del prodotto in questione.

(7) È opportuno che gli Stati membri comunichino alla Commissione i risultati positivi attraverso il sistema di allarme rapido per gli alimenti e i mangimi e segnalino i risultati negativi ogni due settimane, in modo da consentire alla Commissione di rivedere l'adeguatezza di questi interventi.

(8) Data l'urgenza e previa informazione delle autorità cinesi, in attesa della riunione del comitato permanente per la catena alimentare e la salute degli animali è opportuno adottare queste misure di protezione provvisorie secondo la procedura prevista dall'articolo 53, paragrafo 2, primo comma, del regolamento (Ce) n. 178/2002.

(9) La presente decisione va rivista in base alla procedura di cui all'articolo 53, paragrafo 2, secondo comma, del regolamento (Ce) n. 178/2002,

Articolo 1

1. Gli Stati membri vietano l'importazione nella Comunità dei prodotti composti contenenti latte o prodotti lattieri, destinati all'alimentazione particolare dei lattanti e dei bambini nella prima infanzia ai sensi della direttiva 89/398/Cee concernente i prodotti alimentari destinati ad un'alimentazione particolare, originari della Cina o da essa provenienti.

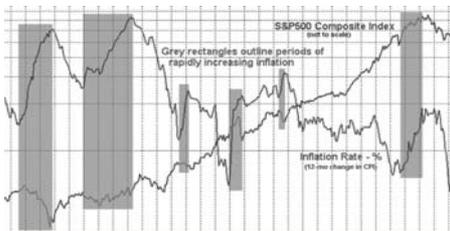
2. Gli Stati membri effettuano i controlli documentali, di identità e materiali, comprese le analisi di laboratorio, su tutte le spedizioni - originarie della Cina o da essa provenienti - di prodotti composti contenenti oltre il 15 % di prodotti lattieri nonché su tutte le spedizioni di tali prodotti composti per i quali non sia possibile determinare il contenuto di prodotto lattiero. Tali controlli mirano in particolare a stabilire che l'eventuale tenore di melamina non superi i 2,5 mg/kg di prodotto. Le partite sono trattate in attesa dei risultati delle analisi di laboratorio.

3. Gli Stati membri comunicano i risultati positivi delle analisi di laboratorio di cui al paragrafo 2 attraverso il sistema di allarme rapido per gli alimenti e i mangimi. Ogni due settimane comunicano alla Commissione i risultati negativi.

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che i prodotti di cui al paragrafo 2 già presenti sul mercato vengano sottoposti a controlli di livello opportuno per accertare il livello di melamina.

5. Sono immediatamente distrutti i prodotti nei quali, a seguito dei controlli effettuati a norma dei paragrafi 2 e 4, venga riscontrato un tenore di melamina superiore a 2,5 mg/kg di prodotto.

6. Gli Stati membri provvedono a che i costi sostenuti per attuare il paragrafo 2 siano addebitati agli operatori responsabili dell'importazione e affinché i costi delle misure ufficiali adottate in relazione ai prodotti nei quali sia stato riscontrato un tenore superiore a 2,5 mg/kg di prodotto siano addebitati all'operatore del settore alimentare responsabile del prodotto.



Economico

l'Informatore

novembre 2008

Economia

Indice

ECONOMIA

- ▶ Bando Distretti commerciali urbani: un metodo per l'analisi del contesto e l'impostazione del programma d'intervento **Pag. 59**

INDICATORI STATISTICI

- ▶ Il costo della vita in Italia. **Pag. 63**
- ▶ Indice delle vendite al dettaglio **Pag. 64**

IN PRIMO PIANO

Bando Distretti commerciali urbani Un metodo per l'analisi

e l'impostazione del programma di intervento

In Lombardia la rete distributiva è composta da 220mila punti vendita, il contributo al prodotto interno lordo è pari al 13,5%, l'apporto occupazionale è di 650mila addetti full-time equivalenti, il 18% del totale dei posti di lavoro.

Il commercio lombardo non si distingue solo per questo rilevante peso economico-quantitativo, ma anche per la sua basilare funzione nei processi di riequilibrio territoriale e riqualificazione urbana.

La rete capillare dei negozi di vicinato, dei pubblici esercizi, di altri servizi per la persona è una risorsa preziosa per tutto il sistema economico della nostra Regione in quanto assicura un'offerta varia, personalizzata, qualificata e contraddistinta dall'attributo fondamentale della prossimità.

La qualità della vita per i residenti e i turisti della Lombardia dipende, quindi, dalla capacità delle Imprese e della pubblica amministrazione di tutelare questa risorsa e di sostenere il suo ruolo nel mercato.

Nella prospettiva di attuare questo indirizzo di politica economica regionale occorre essere consapevoli che la competitività delle Pmi del terziario non è più fondata soltanto sulle competenze e attitudini dei singoli operatori, ma è strettamente correlata alla capacità delle imprese stesse di fare sistema e di trasformare i centri commerciali naturali in Distretti commerciali urbani.

Il Distretto diventa realtà quando gli attori dello sviluppo, imprese e istituzioni, si organizzano per progettare e realizzare insieme tutte le azioni necessarie a tutelare la capacità di attrarre clienti e visitatori e, quindi, operano nella prospettiva di migliorare continuamente l'offerta complessiva di beni e servizi, compresi quelli dedicati al tempo libero e alla cultura.

La capacità di disegnare la regia del sistema qualifica il Distretto commerciale urbano come una delle innovazioni più efficaci e replicabili nel sistema distributivo della nostra Regione.

Questa è la ragione per la quale alla fine di agosto è uscito il bando regionale dei Distretti commerciali urbani che prevede una dotazione finanziaria di 22.500.000,00 euro per gli anni 2008 e 2009. ▼

Un metodo per l'analisi del contesto

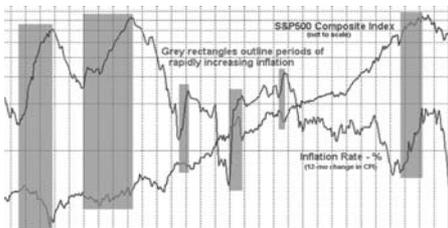
Nel complesso il Distretto soddisfa le principali, molteplici esigenze del consumatore di oggi e, rispetto alle formule standardizzate del libero servizio, può aggiungere una maggiore varietà di proposte, la sua vocazione naturale a personalizzare l'offerta.

Questi punti di forza sono destinati ad indebolirsi, se il sistema delle Imprese e delle Istituzioni non è in grado di difenderli con misure efficaci nei diversi campi in cui si gioca la partita con il consumatore.

In primo luogo il Distretto deve essere accessibile, se questa condizione viene meno il vantaggio competitivo è destinato a vanificarsi. Diventa inutile qualsiasi politica di riqualificazione del mix dei prodotti e dei servizi, quando la dotazione di aree di sosta è scarsa o l'alternativa del servizio di trasporto pubblico è debole.

Analogamente se l'associazione tra gli operatori economici non è in grado di intervenire per cercare di completare la gamma a disposizione della clientela, anche il Distretto

ECONOMICO



Economico

migliore sotto il profilo della rete di trasporti e della dotazione di parcheggi perde competitività.

La stessa sorte si profila per i Distretti che non curano l'ambiente urbano - facciate degli edifici, pavimentazione, elementi di arredo, vetrine, insegne - e non sviluppano i servizi per la cultura e il tempo libero. La capacità delle Imprese e delle Istituzioni di offrire ai visitatori occasioni per impiegare con piacere il proprio tempo libero in un ambiente urbano attraente è un altro requisito essenziale per la vita di questo sistema.

1. Sistema d'offerta di beni e servizi
2. Cultura e tempo libero
3. Ambiente urbano
4. Mobilità

Queste le funzioni che concorrono a definire l'immagine del Distretto, questi gli ambiti nei quali valutare gli elementi di criticità e predisporre le misure d'intervento.

Carenze e debolezze anche in una sola di queste funzioni danneggiano tutte le altre e mettono a repentaglio il successo di tutto il sistema.

Governare il Distretto significa analizzare l'insieme delle sue componenti, individuare tutti i suoi punti di debolezza e predisporre azioni finalizzate ad affrontare l'insieme dei problemi.

1. L'identità economica

La ricognizione sui dati dell'anagrafe del commercio e sulle altre fonti ufficiali disponibili consente di elaborare le informazioni necessarie a descrivere la struttura dell'offerta di beni e servizi per zone e per comune in un bacino gravitazionale di 35 minuti di spostamento con l'automobile dal punto centrale. Si procede, quindi, ad identificare l'ambito spaziale del Distretto per approfondire l'analisi della sua gamma di prodotti e servizi e individuarne punti di forza e di debolezza con l'aiuto dei risultati del sondaggio rivolto agli operatori economici e ai visitatori del centro storico.

La relazione tra consumi e ricavi nelle quattro fasce isocrone del bacino di gravitazione commerciale del Distretto permette di capire in quale ambito geografico si sviluppa maggiormente il fenomeno dell'attrazione dei flussi di consumo.

Le relazioni tra i principali concorrenti del Distretto devono emergere sia nello studio della rete distributiva del bacino, sia nella valutazione delle preferenze che i consumatori esprimono nel corso delle interviste.

2. L'identità sociale e culturale

Il sistema di informazioni, che il comune rende disponibile, deve essere tradotto nella mappatura delle infrastrutture dedicate alla fruizione di questo genere di servizi e nella presentazione di un quadro dei soggetti, che propongono diverse modalità d'impiego del tempo libero nell'ambito dello sport, della cultura e del volontariato.

Alcune interviste mirate sul pubblico dei potenziali utenti contribuiscono a restituire la loro percezione nei confronti dell'offerta.

3. L'ambiente urbano

La qualità dell'ambiente urbano è sottoposta a valutazione, costruendo una tavola sistematica del grado di manutenzione delle facciate degli edifici.

L'Informatore

novembre 2008

Economia

La ricognizione puntuale sul campo è finalizzata a restituire il quadro delle criticità oggettive del Distretto e a valorizzare i punti di forza.

4. La mobilità

Il lavoro deve prendere avvio da una ricognizione sulla rete di infrastrutture esistenti nel bacino e da un'attenta disamina degli strumenti di pianificazione comunale adottati per favorire l'accessibilità e la mobilità dei cittadini nel centro commerciale naturale.

Una serie di sopralluoghi consente di integrare i dati a disposizione con una verifica diretta della dotazione di posti auto disponibili, particolare attenzione è dedicata al problema della stima del fabbisogno di posti auto.

Una documentata rassegna delle misure da adottare per gestire con efficienza il problema dell'accessibilità al centro storico contempla i criteri di regolazione della sosta, gli strumenti di segnalazione dei parcheggi e la valorizzazione dei percorsi di collegamento pedonale tra questi e l'ingresso al centro storico.

Ipotesi di programma d'intervento

Ai sensi del bando regionale sui Distretti commerciali urbani il partenariato è regolarmente costituito quando il comune e l'associazione imprenditoriale del commercio del territorio di riferimento sottoscrivono l'accordo di Distretto, che prevede i seguenti impegni:

- * Riconoscere il ruolo di capofila del comune
- * Approvare il programma di intervento
- * Realizzare gli interventi di propria competenza
- * Assicurare la copertura finanziaria relativa agli impegni di propria competenza

Nei criteri di valutazione per l'ammissibilità al contributo regionale saranno considerati diversi elementi che è opportuno sintetizzare:

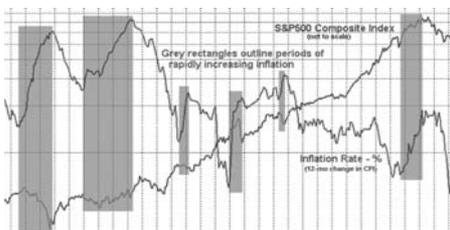
1. Composizione ed effettivo coinvolgimento del partenariato, numero e impegno finanziario degli operatori economici, partecipazione di altri soggetti oltre ai due principali, comune e l'associazione imprenditoriale del commercio del territorio di riferimento, ad esempio enti no profit come associazioni per la cultura o un comitato che riunisce i soggetti proprietari di immobili nel Distretto.

2. Analisi del contesto, accuratezza dell'analisi di prefattibilità e posizionamento del Distretto con particolare attenzione alla capacità di evidenziare gli aspetti strategici e funzionali al programma di riqualificazione urbana.

3. Qualità del programma, chiarezza di esposizione dei contenuti, correlazione tra finalità del programma ed analisi del contesto, trasversalità del programma rispetto alle diverse tematiche d'affrontare per una strategia di sviluppo del Distretto: viabilità, ambiente, sicurezza, cultura, turismo, e così via.

4. Qualità, innovazione ed efficacia degli interventi, sarà valutata positivamente la coerenza tra strumenti ed obiettivi e, quindi, l'attributo di trasversalità delle linee d'intervento, che non possono essere focalizzate solo su un singolo ambito tematico, trascurando i vantaggi della sinergia delle diverse funzioni.

5. Piano finanziario, sarà premiata la capacità del partenariato di predisporre un piano finanziario solido nel tempo, in particolare è valutata positivamente la capacità di attrarre da



Economico

l'Informatore

novembre 2008

Economia

ECONOMICO

Ipotesi di Programma d'Intervento per un Distretto Commerciale 300 operatori								
TITOLO	FINALITA'	ATTUATORE	TIPOLOGIA INVESTIMENTO	TEMPISTICA	QUOTA A CARICO DEL PARTENARIATO	QUOTA CONTRIBUTO RICHIESTO ALLA REGIONE	QUOTA EROGATA DA CAMERA DI COMMERCIO	COSTO TOTALE INVESTIMENTO
Riqualificazione area XY del Distretto e corso Garibaldi	Pubblica	Comune	Acquisizione ed installazione nuove attrezzature per arredo urbano ed illuminazione	Scadenza giugno 2010	75%	25%	0%	600.000,00
Segnaletica e Riqualificazione Spazi Comuni del Distretto	Pubblica	Comune	Servizi ed infrastrutture per la mobilità; lavori per la sistemazione delle facciate	Scadenza giugno 2010	50%	50%	0%	100.000,00
Progetto di city brand	Pubblica	Comune	Consulenza per il marchio del Distretto	Scadenza giugno 2010	50%	50%	0%	15.000,00
TC Manager	Mista Pubblica/Privata	Associazione Imprenditoriale del Commercio nel territorio di riferimento	Coordinamento e gestione funzionale del Distretto	Operativo da marzo 2009	67%	33%	0%	60.000,00
Ricerca potenziali investitori per servizi cultura e distribuzione commerciale	Privata	Associazione Imprenditoriale del Commercio nel territorio di riferimento	Servizi di consulenza professionale e immobiliare	Scadenza giugno 2010	50%	0%	50%	200.000,00
Advertising Vendite Natalizie	Privata	Associazione Imprenditoriale del Commercio nel territorio di riferimento	Costi per l'organizzazione di iniziative e campagne promozionali	Scadenza dicembre 2009	90%	10%	0%	100.000,00
Visual Merchandising	Privata	Associazione Imprenditoriale del Commercio nel territorio di riferimento	Acquisizione di nuove attrezzature per dehors e vetrine	Scadenza giugno 2010	67%	33%	0%	190.000,00
Monitoraggio vendite	Privata	Associazione Imprenditoriale del Commercio nel territorio di riferimento	Monitoraggio dei risultati delle azioni di Distretto	Operativo da marzo 2009	100%	0%	0%	15.000,00
TOTALE					69%	23%	8%	1.280.000,00

subito risorse pubbliche e private addizionali rispetto a quelle della Regione e del partenariato.

L'ipotesi di programma di intervento, di seguito presentata, contempla la descrizione delle linee di azione, i soggetti che ne assumono l'iniziativa, i tempi di attuazione, il costo definito per singolo intervento e la sua ripartizione tra partenariato, Regione ed altri soggetti Istituzionali come ad esempio la Camera di commercio.

È stata concepita per proporre un esempio di come articolare le azioni in modo da corrispondere alle esigenze di qualità, efficacia e solidità del programma d'Intervento espresse dalla Regione e riassunte in precedenza.

Dall'analisi alla fase di avvio del programma d'intervento

La qualità dell'analisi di contesto consente di focalizzare l'attenzione sulle linee prioritarie di intervento, che devono essere recepite nel documento da proporre ai rappresentanti del comune e dell'associazione imprenditoriale del commercio del territorio di riferimento.

La sua approvazione da parte di questi due Soggetti sancisce il passaggio dalla fase di analisi e ricerca alla fase di impostazione delle azioni di riqualificazione urbana.

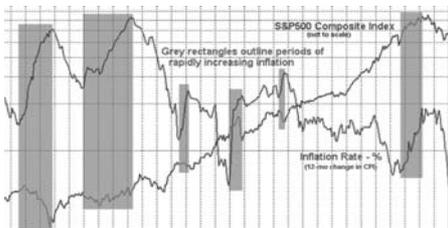
Nell'affrontare questa nuova parte del percorso i due attori principali del progetto di Distretto dovranno adottare un modello normativo ed organizzativo coerente alla loro realtà amministrativa ed imprenditoriale.

La scelta fondamentale riguarderà l'opzione tra una governance pubblico/privato e una governance privatistica, che

demanda ad una convenzione o ad un protocollo d'intesa la definizione dei rapporti tra l'amministrazione municipale e la comunità economica.

Attualmente in Lombardia le esperienze di Town Centre Management non hanno raggiunto quel livello di diffusione e quel grado di maturità, che consente di esprimere un indirizzo univoco sul modello più adatto, ma una riflessione sull'identità del Distretto, sul ruolo del TC Manager e sulla funzione di rappresentanza dei soggetti che compongono il partenariato stimola a cercare di compiere qualche progresso nella ricerca del percorso più favorevole all'attuazione delle politiche di Town Centre Management in Lombardia.

Se lo sviluppo di un Distretto esige investimenti di marketing e di ambiente urbano per accrescere le sue potenzialità, la governance deve poter gestire entrambe queste leve, attivando in maniera complementare sia l'iniziativa privata della comunità economica, che ha il compito di riorganizzare e migliorare il mix di prodotti e servizi in offerta, sia l'iniziativa pubblica dell'amministrazione municipale alla quale compete la politica del territorio e della mobilità urbana. Il partenariato pubblico/privato appare, almeno in queste prime valutazioni, più coerente all'esigenza di attivare entrambi gli strumenti e di favorire una visione condivisa dei problemi del centro commerciale naturale, perché risponde pienamente alla necessità di elaborare una strategia unitaria, composta da diverse funzioni, caratterizzate tutte da un forte, reciproco legame d'interdipendenza.



Economico

La figura stessa del TC Manager esce rafforzata dalle deleghe che riceve nel partenariato pubblico/privato rispetto al modello privatistico, le sue responsabilità operative sono condivise da tutti i membri, i suoi poteri non rimandano all'approvazione di un soggetto esterno, la sua attività è oggetto di controllo all'interno della struttura per la quale opera.

La rappresentanza degli interessi di ciascun partner costituisce l'altro importante elemento che concorre a definire le principali caratteristiche del sistema di governo dei Distretti commerciali urbani; ciascun stakeholder deve essere in grado di garantire agli altri membri del partenariato la facoltà di rappresentare nella maniera più ampia possibile gli interessi della comunità di riferimento. La rappresentatività del comune è avvalorata dalla sua partecipazione in qualità di socio, mentre gli altri membri del partenariato offrono garanzie su questo essenziale requisito quanto è più ampio il numero e il potere di delega che hanno ricevuto dalla comunità che rappresentano. Nel caso delle imprese del dettaglio, della ristorazione e dei servizi solo l'associazione imprenditoriale del commercio offre le più ampie garanzie di rappresentanza della comunità economica del Distretto, non solo perché a questa aderisce il maggior numero di operatori attivi nei centri commerciali naturali, ma perché i suoi organi direttivi sono espres-

sione della volontà delle imprese associate di tutto il comune. Nella stessa città possono convivere più associazioni di via e, quindi, l'unitarietà della rappresentanza all'interno del partenariato pubblico/privato non può che essere assicurata dall'associazione territoriale, che si fa carico delle esigenze di tutte le componenti, anche di quella parte dell'universo imprenditoriale, che non ha ancora deciso di aderire al progetto di Distretto, pur condividendone il destino e gli effetti delle politiche di Town Centre Management.

La funzione dell'associazione territoriale del commercio si sviluppa, quindi, in due direzioni.

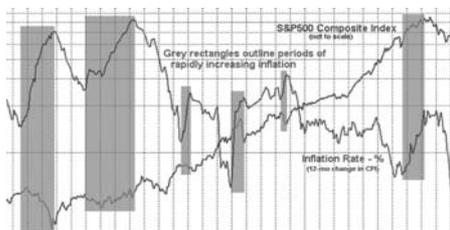
Nei confronti della comunità economica il suo ruolo è favorire la più ampia adesione possibile al programma di governo del Distretto. Nei confronti del partenariato il suo compito è contribuire alla realizzazione degli obiettivi comuni. Naturalmente i due ruoli sono complementari. La capacità di coinvolgere e motivare i propri associati rafforza il potere di rappresentanza dell'associazione imprenditoriale nel partenariato.

La realizzazione delle politiche di Town Centre Management procura maggiori benefici alle imprese del Distretto, rinsalda il senso di appartenenza degli associati all'organizzazione e favorisce nuove adesioni alla compagine associativa.

L'Informatore

novembre 2008

Economia



Economico

L'Informatore

novembre 2008

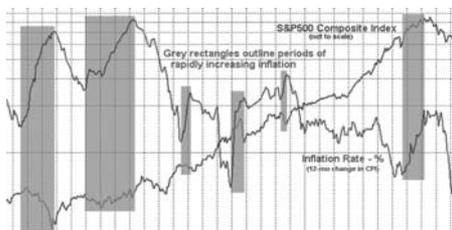
Indicatori statistici

ECONOMICO

Il costo della vita in Italia

Riportiamo gli indici del costo della vita in Italia con base 1995 = 100 da gennaio 2005 all'ultimo mese disponibile
NUMERI INDICI DEI PREZZI AL CONSUMO PER LE FAMIGLIE DI OPERAI ED IMPIEGATI - FOI

Base 1995 = 100	AL	ALCOL	ABB	ABT ELT	DOM	SAN	TRAS	COM	RIC	IST	ALB	ALTRI	INDICE	Var 100%	Var
Gennaio 2005	121,2	153,7	128,0	133,9	121,0	119,5	126,0	84,8	118,6	130,4	134,1	127,5	123,9	1,6	1,20
Febbraio	121,6	153,7	128,1	134,1	121,5	119,9	126,7	83,9	118,3	130,4	134,5	128,3	124,3	1,6	1,20
Marzo	121,7	153,7	128,3	134,6	121,5	119,9	128,0	83,8	118,3	130,4	135,1	128,5	124,5	1,6	1,20
Aprile	121,9	153,9	128,5	135,8	121,5	120,0	128,8	83,1	118,6	130,4	136,0	128,6	124,9	1,7	1,28
Maggio	122,1	154,0	128,6	135,8	122,0	120,2	129,5	82,7	118,5	130,4	136,3	129,0	125,1	1,7	1,28
Giugno	122,1	154,0	128,8	136,2	122,1	120,2	129,5	82,3	118,5	130,4	136,7	129,0	125,3	1,6	1,20
Luglio	121,7	157,5	128,8	137,3	122,1	120,2	131,2	82,2	118,7	130,5	136,9	129,2	125,6	1,8	1,35
Agosto	121,5	157,7	128,8	137,7	122,3	120,1	131,6	82,1	119,4	130,5	137,5	129,4	125,8	1,8	1,35
Settembre	121,6	157,7	128,9	138,1	122,3	120,0	131,7	81,7	119,4	132,4	137,6	129,6	125,9	1,9	1,43
Ottobre	121,6	157,8	129,4	139,5	122,3	120,0	132,2	81,6	118,9	134,0	137,1	129,7	126,1	2,0	1,50
Novembre	121,7	157,8	129,7	139,5	122,9	121,7	131,4	81,4	119,0	134,0	136,4	130,1	126,1	1,8	1,35
Dicembre	122,1	158,0	129,7	139,4	122,9	121,7	131,3	81,2	118,9	134,0	136,4	130,4	126,3	1,9	1,43
Media anno	121,7	155,8	128,8	136,8	122,0	120,3	129,8	82,6	118,8	131,5	136,2	129,1	125,3	1,7	1,28
Gennaio 2006	122,5	158,6	129,7	140,8	122,9	102,8	131,2	81,2	119,6	134,1	136,9	130,8	126,6	2,2	1,65
Febbraio	122,7	161,8	129,7	141,2	123,4	121,5	132,1	81,3	119,4	134,4	137,2	131,3	126,9	2,1	1,58
Febbraio	122,7	161,8	129,7	141,2	123,4	121,5	132,1	81,3	119,4	134,4	137,2	131,3	126,9	2,1	1,58
Marzo	123,0	162,4	129,8	141,5	123,4	121,1	132,5	80,8	119,6	134,4	137,8	131,6	127,1	2,1	1,58
Aprile	123,1	162,4	130,2	143,3	123,4	121,0	133,7	80,4	119,4	134,4	138,4	131,8	127,4	2,0	1,50
Maggio	123,4	162,4	130,2	143,2	123,9	121,1	134,6	79,7	119,3	134,4	138,9	132,7	127,8	2,2	1,65
Luglio	123,9	166,2	130,3	145,3	123,9	120,1	135,6	78,8	119,9	134,4	139,3	133,0	128,2	2,1	1,58
Agosto	124,2	166,2	130,3	145,4	124,3	120,1	136,2	78,2	120,7	134,4	139,5	133,1	128,4	2,1	1,58
Settembre	124,5	166,2	130,6	145,4	124,3	120,1	134,5	78,4	120,9	135,1	140,1	133,3	128,4	2,0	1,50
Ottobre	124,8	166,4	131,1	145,8	124,4	118,7	132,9	78,8	120,2	136,9	140,2	133,4	128,2	1,7	1,28
Novembre	125,2	166,4	131,5	145,8	124,7	118,9	133,3	77,2	120,2	137,1	139,8	133,8	128,3	1,7	1,28
Dicembre	125,4	166,4	131,5	146,0	124,9	118,9	133,5	76,5	120,7	137,1	139,8	133,9	128,4	1,7	1,28
Media anno	123,9	164,0	130,4	143,9	124,0	118,8	133,7	79,2	119,9	135,1	138,9	132,6	127,8	2,0	1,50
Gennaio 2007	125,7	166,4	131,5	146,6	124,9	118,9	133,4	76,9	120,6	137,2	140,1	133,9	128,5	1,5	1,13
Febbraio	125,8	169,8	131,6	147,0	125,7	120,0	133,4	76,4	121,1	137,2	140,4	134,5	128,8	1,5	1,13
Marzo	125,9	169,9	131,8	147,0	125,8	120,4	134,7	71,8	121,1	137,2	141,0	134,6	129,0	1,5	1,13
Aprile	126,4	170,1	131,9	146,8	125,9	120,4	135,2	72,1	120,7	137,2	141,9	135,1	129,2	1,4	1,05
Maggio	126,7	170,1	132,0	146,8	126,9	120,4	136,4	72,1	120,3	137,2	142,5	135,7	129,6	1,4	1,05
Giugno	126,9	170,2	132,1	147,0	126,9	120,2	137,5	71,2	120,5	137,2	142,7	135,9	129,9	1,6	1,20
Luglio	126,9	170,2	132,0	147,4	127,0	120,2	138,4	71,5	120,9	137,2	143,3	136,0	130,2	1,6	1,20
Agosto	127,2	170,3	132,1	147,5	127,4	120,3	138,2	71,5	121,7	137,2	143,7	136,2	130,4	1,6	1,20
Settembre	128,2	170,5	132,5	147,7	127,5	120,3	137,1	71,3	121,2	139,4	143,4	136,5	130,4	1,6	1,20
Ottobre	129,2	170,5	133,1	148,9	127,6	120,0	137,6	70,6	121,1	140,2	143,9	136,7	130,8	2,0	1,50
Novembre	129,9	170,6	133,4	149,7	128,2	120,0	138,6	70,9	121,2	140,3	143,4	137,5	131,3	2,3	1,73
Dicembre	130,6	170,7	133,5	149,9	128,3	120,0	139,9	70,8	121,7	140,3	143,5	137,6	131,8	2,6	1,95
Media anno	127,5	169,9	132,3	147,7	126,8	120,1	136,7	72,3	121,0	138,2	142,5	135,9	130,0	1,7	1,28
Gennaio 2008	131,4	172,6	133,5	152,0	128,9	119,9	140,5	70,3	121,1	140,4	143,6	138,2	132,2	2,9	2,18
Febbraio	132,0	174,4	133,6	152,5	129,5	120,0	140,6	69,9	121,7	140,4	144,0	138,9	132,5	2,9	2,18
Marzo	132,8	174,6	133,9	152,8	129,7	120,0	142,6	69,9	121,8	140,4	144,8	139,4	133,2	3,3	2,48
Aprile	133,4	174,9	134,2	155	129,9	120,1	142,1	69,7	121,6	140,5	145,3	139,3	133,5	3,3	2,48
Maggio	134,1	175,1	134,4	155,9	130,3	120,2	144,8	69,1	121,4	140,5	145,9	139,9	134,2	3,5	2,63
Giugno	134,7	175,3	134,4	156,6	130,5	120,3	146,9	69,4	121,7	140,5	146,3	140,0	134,8	3,8	2,85
Luglio	134,9	179,1	134,4	158,9	130,7	120,3	148,3	68,7	122,4	140,5	146,9	140,2	135,4	4,0	3,00
Agosto	135,1	179,2	134,4	158,5	130,9	120,4	148,3	68,02	123,2	140,5	147,2	140,3	135,5	3,9	2,93



Economico

INDICI DEL VALORE DELLE VENDITE (2000=100) PER IL TOTALE DEI PRODOTTI E PER CLASSI DI ADDETTI

Media annua e indici mensili da gennaio 2005 all'ultimo dato disponibile

CLASSI DI ADDETTI ALLE IMPRESE

Base 2000=100	Piccole e medie imprese			Grandi imprese		Totale generale
	Imprese con 1 o 2 addetti	Imprese con addetti da 3 a 5	Imprese con addetti da 6 a 9	Imprese con addetti da 10 a 19	Imprese con almeno 20 addetti	
2005	98,9	101,9	107,9	105,6	120,6	107,3
Marzo	90,4	96,2	110,3	102,3	122,0	104,0
Aprile	94,6	98,7	109,3	105,0	115,9	104,2
Maggio	110,8	110,1	104,9	102,5	108,1	108,3
Giugno	91,6	100,4	109,1	105,9	123,5	105,9
Luglio	98,6	97,7	105,8	108,3	107,8	102,9
Agosto	79,1	75,8	79,2	91,2	103,9	86,6
Settembre	98,7	98,1	97,2	102,6	113,8	103,0
Ottobre	102,4	109,7	116,0	108,3	128,7	113,4
Novembre	109,4	116,1	113,0	102,5	118,4	112,9
Dicembre	146,6	149,1	145,7	152,3	177,7	156,2
2006	99,3	102,6	109,8	106,8	123,0	108,6
Gennaio	81,5	86,4	116,6	95,2	113,1	96,9
Febbraio	83,3	85,6	99,1	91,5	119,5	96,5
Marzo	87,9	93,7	109,8	100,3	120,5	102,1
Aprile	95,9	100,9	113,1	106,3	120,7	107,0
Maggio	111,9	111,3	107,1	104,2	110,3	109,9
Giugno	91,6	101,1	110,4	107,5	126,8	107,3
Luglio	98,3	98,2	107,3	110,5	110,3	104,0
Agosto	80,1	76,7	80,1	93,5	107,1	88,3
Settembre	99,6	99,5	99,5	105,4	116,7	104,9
Ottobre	102,0	111,9	115,3	108,3	129,0	113,8
Novembre	111,2	117,0	113,1	105,1	121,5	114,8
Dicembre	148,5	148,7	146,5	154,0	179,9	157,6
2007						
Gennaio	81,2	86,9	116,7	96,6	112,3	96,9
Febbraio	83,4	86,2	99,2	91,7	120,0	96,9
Marzo	90,1	94,7	113,1	103,5	124,8	104,8
Aprile	95,9	101,3	112,5	105,4	119,8	106,6
Maggio	111,4	110,9	106,8	103,9	112,0	110,1
Giugno	92,5	99,3	110,8	108,1	129,3	108,0
Luglio	98,4	98,8	107,0	110,1	110,3	104,1
Agosto	80,5	76,2	79,9	93,8	111,1	89,5
Settembre	98,8	96,8	98,7	104,4	117,9	104,3
Ottobre	103,7	113,4	117,9	111,1	133,4	116,4
Novembre	109,8	116,0	112,7	105,0	125,0	115,1
Dicembre	146,0	147,3	145,7	153,8	180,9	156,7
2008						
Gennaio	81,8	87,4	117,2	98,4	114,0	97,9
Febbraio	84,6	87,6	103,0	90,1	126,3	99,5
Marzo	87,7	93,0	111,4	101,8	126,3	103,8
Aprile	90,5	98,1	108,6	103,6	121,4	104,2
Maggio	109,7	110,4	107,5	104,8	115,3	110,6
Giugno	88,1	94,5	105,6	103,5	128,4	104,3
Luglio	98,2	99,8	109,1	113,3	115,5	106,3



Valore aggiunto per le imprese associate

Sul sito Unione la rassegna stampa Istruzioni per l'uso

Per le imprese associate un'opportunità in più: l'accesso alla rassegna stampa attraverso il sito internet dell'Unione di Milano. La rassegna stampa Unione (realizzata con il supporto della società Selpress) può costituire, infatti, uno strumento quotidiano utile per le imprese.

Consultare la rassegna stampa è semplice e i pochi

- 2) Appare una schermata con la richiesta di login e password: digitare, per entrambe le voci, "unione" (in minuscolo, senza virgolette)



Gli associati al sistema Unione interessati a consultare la rassegna stampa possono richiedere login e password alla propria associazione o telefonando allo 027750222

e cliccare su ok.

- 3) Si entra nell'indice della rassegna stampa:

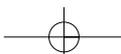
FEDERAZIONI E ASSOCIAZIONI NAZIONALI				
<input type="checkbox"/>	Corsera	Ve 30/09/2005	10	Monza, scatta l'emergenza casa (Alloggi vuoti e presi in salb.
<input checked="" type="checkbox"/>	Corsera	Ve 30/09/2005	6	Patto Comune-privati, via al marchio Milano.
<input type="checkbox"/>	Il Giornale	Ve 30/09/2005	41	Marchio cercasi per Milano.
<input type="checkbox"/>	Il Mondo	Ve 07/10/2005	28	Giovani Confindustria. La prossima sfida Berlusconi-Casini? Nell'arena di Colaninno junior.
<input type="checkbox"/>	Il Mondo	Ve 07/10/2005	18	Giulio Secondo sotto la lente di Luca.
<input type="checkbox"/>	IlGiornoMilano	Ve 30/09/2005	4	Milano come New York. In arrivo il "marchio".
<input type="checkbox"/>	PrealpinaMilano	Ve 30/09/2005	13	Milano cerca il suo simbolo.
<input type="checkbox"/>	UnioneInforma	Ve 30/09/2005	28	Fimaa Milano: sulle nuove costruzioni tutelare il compratore ma senza "pesare" sul mercato immobiliare.
ASCOM				
<input type="checkbox"/>	IlGiornoLegnano	Ve 30/09/2005	11	L'affido cambia strada Insegnera' un mestiere.
SISTEMA CAMERALE				
<input type="checkbox"/>	Sole 24 Ore	Ve 30/09/2005	18	Unioncamere: per il caro-greggio inflazione al 2,5%.
COMMERCIO E DISTRIBUZIONE				
<input type="checkbox"/>	Sole 24 Ore	Ve 30/09/2005	21	Gnuttì apre in Puglia l'outlet della moda.

in un apposito menu a tendina - qualora occorresse ricercare articoli di giornate precedenti - è possibile modificare la data. Nell'immagine si riporta l'esempio di un articolo selezionato. Cliccare sul titolo per accedere all'articolo.

- 4) L'articolo è visibile in formato pdf: si può stampare e salvare sul proprio pc.

pagaggi vengono spiegati in questa pagina attraverso le immagini.

- 1) Accedere al sito internet dell'Unione collegandosi alla pagina: www.unione-milano.it/home. Cliccare, sulla destra (sotto: in evidenza) su: rassegna stampa.



É nata la sicurezza vantaggiosa. Assicurati



Chiamateci per un preventivo gratuito.

Convenzione A.M.I.C.A., riservata agli Associati dell'Unione, è un insieme di polizze capaci di offrire una copertura sugli eventi che possono mettere in discussione la tua sicurezza e tranquillità e quella dei tuoi familiari. Un'offerta completa e vantaggiosa per assicurare la vita, l'auto, la casa, l'esercizio commerciale e molto altro. Per informazioni scrivi a convenzioneamica@gestioneprevidenza.it o chiama il numero verde.

Numero Verde
800-455999

CONVENZIONE
A.M.I.C.A. 
TUTTO PREVISTO