

**UFFICIO SINDACALE
SERVIZIO LIBRI PAGA**

NOTIZIE FLASH

APRILE 2010

RINNOVATO IL CCNL TURISMO

In data 20 febbraio 2010, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore TURISMO applicabile al personale di alberghi, pubblici esercizi, campeggi e agenzie di viaggio.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2010 e sarà valido sino al 30 aprile 2013, per una durata complessiva di quaranta mesi.

A seguire le novità più importanti oltre all'aumento dei minimi retributivi mensili:

VITTO E ALLOGGIO: È previsto l'adeguamento dei valori del vitto e dell'alloggio, a decorrere dal 1° gennaio 2011, nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, euro 0,02 per una prima colazione e di euro 0,10 per un pernottamento.

MODALITÀ DI GODIMENTO DEL RIPOSO SETTIMANALE: L'accordo chiarisce il quadro normativo contrattuale di applicazione delle disposizioni di legge in tema di godimento del riposo settimanale. Per effetto delle nuove disposizioni la possibilità di fruire del riposo settimanale ad intervalli più lunghi di una settimana – purché la durata complessiva,

ogni quattordici giorni, corrisponda a non meno di ventiquattro ore consecutive ogni sei giornate effettivamente lavorate – è estesa all'intero anno.

CONTRATTI A TERMINE: L'accordo prevede una deroga generalizzata alla disciplina della trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, nei casi di superamento del limite temporale di 36 mesi, qualora il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione. È opportuno che tale comunicazione avvenga mediante atto scritto, avvalendosi di modalità che consentano di attestare la data in cui il lavoratore ne abbia ricevuto notizia. A tal fine, potrà essere inserita un'apposita clausola nella lettera di assunzione, avendo cura di conservarne copia, controfirmata dal lavoratore.

LAVORO EXTRA: L'insieme dei casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro extra è stato ampliato includendo anche le attività svolte durante il fine settimana e durante le festività.

ASSUNZIONE URGENTE DI LAVORATORI DIPENDENTI SE GLI UFFICI ACA SONO CHIUSI

Rimandiamo a quanto pubblicato sul notiziario paghe del mese di dicembre precisando che il modello UNIFICATO URG e le relative istruzioni sono scaricabili dal sito www.acaweb.it (pagina principale – pulsante rosso assunzioni urgenti). Per le sanzioni relative al lavoro nero rimandiamo al notiziario paghe MARZO 2010.

FLUSSI EXTRACEE: IN ARRIVO IL NUOVO DECRETO

E' quasi completata la stesura del decreto flussi 2010 che, ricalcando quello del 2008 dovrebbe prevedere quote d'ingresso per 105mila lavoratori domestici (colf e badanti) e 45mila lavoratori provenienti da paesi che hanno sottoscritto accordi di cooperazione con l'Italia. Così come nel 2008 per l'inoltro delle pratiche all'Amministrazione statale dovrebbero essere previsti uno o più "click day" a seconda della tipologia di pratica da inviare. Non sembra invece possibile l'inoltro della pratica "cartacea" tramite la spedizione.

Oltre a quanto detto dovrebbe essere emanato anche un ulteriore decreto flussi per 80mila lavoratori stagionali.

In attesa di ulteriori informazioni che provvederemo a comunicare, invitiamo tutti gli interessati a contattare gli uffici dell'Associazione Commercianti Albesi e a predisporre la seguente documentazione:

Datore di lavoro italiano:

- Fotocopia documento di identità;
- Fotocopia codice fiscale;
- Ultima dichiarazione dei redditi

Datore di lavoro extracomunitario (oltre alla documentazione prevista per i datori di lavoro italiani):

- Passaporto in corso di validità;
- Permesso di soggiorno
- Eventuale ricevuta rinnovo permesso di soggiorno:

Lavoratore:

- Fotocopia passaporto nelle pagine dove c'è la foto e dove ci sono i dati anagrafici;

Alloggio:

- Indirizzo alloggio in cui andrà ad abitare il lavoratore extracomunitario;
- Atto notarile o visura catastale dell'alloggio in cui andrà ad abitare il lavoratore extracomunitario.

DOPPIA CONTRIBUZIONE SOCI E AMMINISTRATORI DI SRL COMMERCIALI

Le sezioni unite della Corte di Cassazione, hanno emesso la sentenza n.3240/2010 enunciante il principio di diritto della Legge 662/1996 (ex art.7 comma 203 – iscrizione alla gestione contributiva secondo l'attività prevalente), applicabile anche al socio di srl che eserciti attività commerciale nell'ambito della medesima e, contemporaneamente, svolga attività di amministratore, anche unico.

In tal caso,secondo la suprema Corte, la scelta dell'iscrizione nella gestione separata oppure nella gestione commercianti spetta all'Inps in base al carattere di prevalenza.

Chiarito il principio giuridico, dal punto di vista operativo la sentenza pone non pochi problemi applicativi ed apre la questione dell'eventuale rimborso di quanto fino ad oggi versato. L'Inps aveva fin qui sostenuto

la tesi che, relativamente all'obbligo della contribuzione dei soci di srl che esercitino attività commerciale nell'ambito della medesima, avrebbe potuto assumere una diversa posizione soltanto a seguito di un orientamento consolidato della Cassazione a Sezioni Unite.

Si attende ora una risposta da parte dell'Inps che, alla luce della sentenza, deve rivedere le proprie posizioni, sempre che non sia quella di aspettarne una ulteriore della Corte di Giustizia Ue, bensì quella di prendere atto dell'indirizzo della giurisprudenza prevalente.

Si configura quindi la possibilità di versare solo più la contribuzione ad una cassa previdenziale e la richiesta di un rimborso per il periodo pregresso.

Facciamo riserva di fornire,non appena in possesso, ulteriori aggiornamenti.

ENASARCO: ALIQUOTE CONTRIBUTIVE, MINIMALI E MASSIMALI 2010

Per l'anno 2010 la contribuzione ENASARCO è rimasta uguale a quella relativa all'anno 2009. In particolare **le percentuali contributive sono così suddivise:**

- 6,75% a carico della ditta preponente
- 6,75% a carico dell'agente

Vengono invece rivisti il MINIMALE contributivo ed il MASSIMALE provvigionale e precisamente:

Agenti MONOMANDATARI:

- Minimale Contributivo: Euro 789,00
- Massimale Provvigionale: Euro 27.667,00 (imponibile) x 13.50% = 3.735,05

Agenti PLURIMANDATARI:

- Minimale Contributivo: Euro 396,00
- Massimale Provvigionale: Euro 15.810,00 (imponibile) x 13.50% = 2.134,35

I nuovi importi relativi al minimale e massimale sono validi con effetto retroattivo dal 01/01/2010

AGENTI OPERANTI IN FORMA DI SOCIETA' DI CAPITALI (srl ed SpA):

- Non vi è alcun minimale contributivo o massimale provvigionale.
- La percentuale contributiva è completamente a carico della ditta preponente ed è: 2% fino a 13 milioni di Euro; 1% tra 13 e 20 milioni di Euro; 0,50% tra 20 e 26 milioni di Euro; 0,10% oltre 26 milioni di Euro.

Ricordiamo che le scadenze per il versamento dei contributi ENASARCO relativi all'anno 2010 sono le seguenti: primo trimestre – 20 maggio; secondo trimestre – 20 agosto; terzo trimestre – 20 novembre; quarto trimestre – 20 febbraio 2011; F.I.R.R. – 31 marzo 2011

FATTURE PER PROVVIGIONI - Agenti di commercio di fatto -

Il contratto di Agenzia, ai sensi dell'art. 1742 del Codice Civile, è un contratto con il quale una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata.

Coloro che promuovono stabilmente e continuamente la conclusione di contratti per conto di una o più ditte devono essere iscritti all'ENASARCO.

Nella pratica commerciale accade comunemente che ditte del medesimo settore si segnalino affari tra di loro. In questo caso la ditta "segnalatrice dell'affare" emette fattura di provvigioni con ritenuta d'acconto del 23% sul 50% dell'Imponibile (cod. 1038) e conseguentemente viene annotata sul Modello 770 della ditta segnalata.

Al verificarsi delle seguenti condizioni:

- imponibile annuo che determini una costanza nella promozione degli affari
- fatturazione effettuata periodicamente per più di un anno

in caso di ispezione ENASARCO, l'ispettore potrebbe contestare che "l'azienda segnalatrice" promuove stabilmente affari e pertanto diventa un "agente di fatto" con recupero dell'intera contribuzione ENASARCO (13,50% dell'imponibile completamente a carico della ditta mandante) maggiorata del 30%.

A seguito delle considerazioni sopra esposte, invitiamo tutte le aziende che ricevono periodicamente e costantemente fatture per provvigioni a valutare la posizione delle ditte segnalatrici per eventualmente ufficializzare il contratto di agenzia.

PRIVACY

AUTOCERTIFICAZIONE SOSTITUTIVA DEL D.P.S. PER LE AZIENDE CON DIPENDENTI

La redazione, ai sensi della Legge sulla Privacy, del DPS (documento programmatico sulla sicurezza) per i soggetti che trattano, con strumenti elettronici, soltanto dati personali non sensibili e che trattano come unici dati sensibili quelli costituiti dallo stato di salute o malattia dei propri dipendenti e collaboratori anche a progetto, senza indicazione della relativa diagnosi, ovvero dall'adesione ad organizzazioni sindacali o a carattere sindacale, è sostituita dall'obbligo dell'autocertificazione, resa dal titolare del trattamento ai sensi dell'art. 47, D.P.R. N. 445/2000.

Necessaria l'auto-certificazione sostitutiva del D.P.S. per le aziende che trattano i dati dei dipendenti su P.C.

In particolare tale semplificazione è rivolta alle aziende che conservano e utilizzano su PC come unici dati sensibili quelli necessari per l'espletamento delle pratiche amministrative richieste in caso di malattia dei lavoratori, oppure che ricevono prospetti paga via posta elettronica da parte del consulente del lavoro.

Per maggiori chiarimenti preghiamo rivolgersi agli uffici della Segreteria Generale – rif. Elena Giachino - tel 0173/226611 fax 0173/365044 e-mail segreteria@acaweb.it.

AUTISTI: TEMPI DI GUIDA E DI RIPOSO

Ricordiamo le regole relative alle norme sui tempi di guida e di riposo degli autisti. In particolare, dopo aver guidato 4 ore e mezzo occorre fare un riposo di 45 minuti, che può essere suddiviso in due periodi: uno da 30 e uno da 15 minuti cadauno. In

ogni giornata lavorativa l'autista deve riposare 11 ore, mentre nel fine settimana il periodo di riposo deve essere di 45 ore. Il massimo di ore di guida nella settimana è di 56 rispettando però il tetto di 90 in due settimane consecutive.

COLLEGATO LAVORO: RINVIATO ALLE CAMERE

Il 03 marzo 2010 è stato definitivamente approvato il cosiddetto "collegato lavoro". Il provvedimento, che avrebbe dovuto diventare operativo dopo 15 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, non è stato firmato dal Presidente della Repubblica ed è stato inviato nuovamente alle Camere.

Gli argomenti trattati dal Decreto Legislativo sono particolarmente ampi e riguardano principalmente:

- la delega al governo in materia di lavori usuranti;
- le misure contro il lavoro sommerso con una rivisitazione dell'apparato sanzionatorio per il lavoro nero;
- la modifica delle violazioni in capo ai datori di lavoro in materia di orario di lavoro, riposi settimanali e ferie;
- la conciliazione e l'arbitrato in caso di contenzioso tra datore di lavoro e lavoratore;
- licenziamenti, decadenze e disposizioni in

materia di lavoro a tempo determinato;

- accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica;
- Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali;
- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Le riserve del Capo dello stato riguardano in particolar modo gli articoli che prevedono il ricorso all'arbitrato in sostituzione del giudice ordinario nelle controversie di lavoro e quello sulla responsabilità dei danni da amianto riportati da lavoratori occupati sulle navi statali.

Secondo il Presidente della Repubblica il ricorso all'arbitrato deve assicurare un'adeguata tutela al contraente debole (lavoratore), mentre il provvedimento prevedeva che il ricorso ad un arbitro terzo potesse essere deciso con una clausola inserita nel contratto di assunzione.

DEEJAY, MUSICI E COMPLESSI MUSICALI NEI LOCALI PUBBLICI

I musicisti e gli artisti (anche se lavoratori autonomi)

che eseguono prestazioni di pianobar o comunque di intrattenimento e spettacolo in locali pubblici **devono essere considerati, per le serate in cui si esibiscono, lavoratori dipendenti del locale stesso.**

Ne consegue pertanto che la prestazione deve essere preceduta dalla comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego competente.

I lavoratori che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e realizzazione di spettacoli (cittiamo a titolo puramente esemplificativo cantanti, coristi, suonatori, ballerini, deejay, tecnici di luci, tecnici del suono o di scena, animatori ecc) **sono soggetti alla contribuzione all'ENPALS** (Ente Nazionale Previdenza e Assistenza Lavoratori dello Spettacolo). Le imprese, i pubblici esercizi, gli enti e le associazioni possono far agire nei propri locali i lavoratori dello spettacolo solo se in possesso del **certificato di agibilità**. Il certificato di agibilità deve essere preventivamente richiesto all'ENPALS per il tramite del locale ufficio SIAE.

[Attenzione: precisiamo che il certificato di agibilità **non è il borderò SIAE** su cui vengono inseriti i titoli dei brani eseguiti,

Prima di far esibire artisti nei locali è necessario chiedere il certificato di agibilità all'ENPALS e procedere all'assunzione degli stessi.

ma è una vera e propria autorizzazione che deve essere rilasciata all'azienda.]

Ne consegue pertanto che le aziende che intendono organizzare al proprio interno uno spettacolo devono:

- effettuare l'assunzione al collocamento degli artisti;
- consegnare e far sottoscrivere agli artisti regolare contratto di assunzione;
- effettuare l'immatricolazione degli artisti all'ENPALS (se non già in possesso del lavoratore);
- richiedere all'ENPALS (per il tramite della SIAE) regolare certificato di agibilità;
- effettuare la registrazione della prestazione lavorativa sul libretto personale dell'artista;
- elaborare regolare prospetto paga e libro unico per gli artisti;
- consegnare e far sottoscrivere agli artisti il prospetto paga
- provvedere al pagamento dei contributi INPS, INAIL ed ENPALS per gli artisti.

PRECISIAMO IN PARTICOLARE CHE, IN CASO DI ISPEZIONE, GLI ARTISTI PRIVI DI EFFETTIVA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE SARANNO CONSIDERATI QUALI DIPENDENTI IN NERO CON L'APPLICAZIONE DELLE RELATIVE SANZIONI.

INDENNITA' DI TRASFERTA E RIMBORSI

Per liquidare l'indennità trasferta è sempre necessario indicare le motivazioni che hanno portato l'azienda ad inviare il lavoratore in missione.

L'indennità trasferta è normalmente calcolata dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e non è assoggettata a contribuzione nei seguenti limiti:

- indennità forfetaria sino ad € 46,48 al giorno (€ 77,47 per trasferte all'estero);
- sino ad € 30,99 (51,65) con rimborso a piè di lista (o fornitura gratuita) di un pasto o dell'alloggio (riduzione di un terzo);
- sino ad € 15,49 (25,82) con rimborso piè di lista (o fornitura gratuita) del vitto e dell'alloggio (riduzione di due terzi);

- rimborso piè di lista documentato di vitto, alloggio, viaggio, trasporto e spese;
- sino ad € 15,49 (25,82) per spese non documentate ma analiticamente attestate dal dipendente (telefono, lavanderia, parcheggi, colazioni ecc.);
- **le spese di viaggio per utilizzo dell'auto propria con compilazione della scheda con indicazione del percorso, i relativi km percorsi e la motivazione della missione, nei limiti delle tariffe stabilite dall'A. C. I. Si precisa che, se non indicato, gli ispettori possono richiedere ai lavoratori il motivo della trasferta**

Si invitano le aziende interessate a compilare giornalmente le schede di trasferta.

LAVORO MINORILE

Con il D.Lgs del 4 agosto 1999 n. 345 lo Stato Italiano ha recepito la direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro. La normativa, modificando di fatto la Legge 977/67, ha inteso unificare le disposizioni in materia di lavoro minorile, estendendone l'applicazione a tutti i rapporti di lavoro, ordinari e speciali, che riguardano persone minorenni. Le disposizioni si applicano pertanto anche ai rapporti di apprendistato.

Si intendono per:

- a) **bambino**: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;
- b) **adolescente**: il minore di età compresa tra i 16 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;

Ne risulta pertanto che, in linea generale, **l'età minima per l'ammissione al lavoro non può mai essere inferiore a sedici anni compiuti ed è inoltre subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria.** Attualmente, in linea generale, **si intende adempiuto il periodo di istruzione obbligatoria da coloro che hanno frequentato per almeno dieci anni le scuole elementari e medie.**

E' vietato (a meno che non si tratti di motivi didattici o di formazione professionale, e per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa, purché svolti sotto la sorveglianza di formatori e nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro (D. Lgs 81/08)) adibire gli adolescenti a lavorazioni che li esponano a:

- **Agenti fisici** quali atmosfera con pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori o locali sotto pressione ed a rumori con esposizione superiore a 90 decibel LEP-d
- **Agenti biologici** che possono causare malattie gravi e che possono propagarsi nella comunità o che sono stati geneticamente modificati;
- **Agenti chimici**: sostanze classificate come tossiche (T e T+), corrosive (C), esplosive (E), estremamente infiammabili (F+), nocive (Xn) (**verificare al proposito detersivi o acidi utilizzati durante l'attività lavorativa**) o irritanti (Xi) oltreché preparati classificati come agenti cancerogeni, piombo e composti ed amianto.

Gli adolescenti non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

I minori, prima di essere avviati al lavoro devono obbligatoriamente essere sottoposti ad una **VISITA MEDICA PREASSUNTIVA e successivamente a visite mediche periodiche** da effettuare a cura del datore di lavoro.

Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. L'orario di lavoro non può durare senza interruzioni più di 4 ore e mezza. Salvo quanto disposto dai singoli CCNL o dalla competente Direzione Provinciale del Lavoro, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un **riposo intermedio della durata di almeno un'ora.** Ai minori deve essere assicurato un **periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.**

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. **Gli adolescenti impiegati nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione possono avere il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica.**

E' vietato il lavoro notturno per i minori di 18 anni.

[Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Per i pubblici esercizi il periodo notturno decorre dalle ore 24.00.]

Unica eccezione per il lavoro notturno dei minorenni è il caso di forza maggiore – *purché il minore abbia almeno 16 anni, che il lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi e che non siano disponibili lavoratori adulti* – che ostacola il funzionamento dell'azienda. In tal caso, però, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, indicando la causa di forza maggiore, i nominativi dei minori impiegati e le ore per cui sono impiegati. In tal caso spetta al minore, oltre alle maggiorazioni retributive, un periodo di riposo compensativo che deve essere fruito entro tre settimane.