

INFORMA

IMPRESA

DIRETTORE RESPONSABILE GIULIO CESARE PROIETTI

Supplemento a Impresa Notizie –

Registrazione Tribunale di Perugia n. 58/99 del 27/10/99

Terni Maggio 2003

RAPPORTI DI LAVORO



IN QUESTO NUMERO:

- *DIRETTIVE EUROPEE N. 93/104/CE E 2000/34/CE – Orario di lavoro e Apprendistato
- *ASSEGNO AI NUCLEI FAMILIARI CON ALMENO TRE FIGLI E ASSEGNO DI MATERNITA' CONCESSI DAI COMUNI
- *CONDONI 2003 – Nuove Scadenze
- *UNICO 2003 – Scadenze Versamenti ed adempimenti



Confederazione Nazionale
dell'**Artigianato** e della **Piccola**
e **Media Impresa**

Associazione Provinciale di Terni
05100 Terni - Via Filippo Turati, 16
Tel. (0744) 286795 - Fax (0744) 288355

ASSEGNO AI NUCLEI FAMILIARI CON ALMENO TRE FIGLI E ASSEGNO DI MATERNITA' CONCESSI DAI COMUNI.

Il Decreto Legge n. 73/2003 ha finanziato, per l'anno 2003, con 136 milioni di euro l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori e l'assegno di maternità concessi dai Comuni.

Prestazioni territoriali

Le risorse sono destinate alle principali prestazioni trattate e concesse dai comuni previste dalla Finanziaria 1999. Per entrambi gli assegni, ai fini del riconoscimento del diritto, i richiedenti sono tenuti ad attestare il possesso dei requisiti mediante la Dsu (Dichiarazione sostitutiva unica) necessaria per l'attuazione del ricometro (l'Ise e Isee previsti dal dlgs n. 109/98).

L'erogazione degli assegni è curata dall'Inps. Le richieste delle prestazioni vanno presentate direttamente al comune di residenza entro i seguenti termini: 31 gennaio dell'anno seguente a quello di riferimento per l'assegno al nucleo familiare; sei mesi dalla nascita, adozione o affidamento per l'assegno di maternità.

Assegno al nucleo familiare

L'assegno al nucleo familiare è rivolto alle famiglie in cui siano presenti almeno tre figli minori e in possesso di un Ise (Indicatore della situazione economica), per l'anno 2003, non superiore a euro 20.382,05 con riferimento a un nucleo familiare composto esattamente di cinque persone (altrimenti il limite Ise va riparametrato).

Sempre con riferimento al 2003, l'assegno al nucleo familiare vale mensilmente euro 113,23 e compete per 13 rate (totale euro 1.471,99) se l'Ise della famiglia non supera euro 18.910,06; in caso contrario, l'assegno vale la differenza tra euro 20.382,05 e l'Ise posseduta dalla famiglia.

Assegno di maternità

L'assegno di maternità spetta alle madri (anche adottive o affidatarie) cittadine italiane, comunitarie o straniere in possesso della carta di soggiorno che al momento dell'evento (parto, adozione o affidamento) erano residenti in Italia. Per l'anno 2003 l'assegno spetta a condizione che la richiedente possa far valere un Ise non superiore a euro 28.308,42 con riferimento a un nucleo familiare di tre persone (altrimenti il limite Ise riparametrato). Sempre con riferimento al 2003, l'assegno di maternità vale mensilmente euro 271,56 e compete per cinque rate (totale euro 1.357,80). Per il diritto all'assegno di maternità è necessario che la richiedente non fruisca di altra tutela obbligatoria d'indennità. In caso contrario, può eventualmente fruire della quota differenziale (cioè della differenza tra quanto già fruito e la misura massima di euro 1.357,80 prevista per l'assegno comunale).



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della **Piccola**
e **Media Impresa**

Associazione Provinciale di Terni
05100 Terni - Via Filippo Turati, 16
Tel. (0744) 286795 - Fax (0744) 288355

Direttive europee n. 93/104/CE e 2000/34/CE **ORARIO DI LAVORO E APPRENDISTATO**

Con la pubblicazione del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 per l'attuazione della direttiva europea n. 93/104/CE, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE, si è conclusa la complicata vicenda del recepimento, da parte del nostro Paese, della disciplina europea in materia di orario di lavoro.

La nuova normativa interviene su tutte le casistiche già regolate ed ancora da recepire fornendo un quadro di riferimento complessivo relativamente a:

- Orario normale di lavoro; durata massima dell'orario di lavoro; lavoro straordinario, riposo giornaliero; pause; riposi settimanali; ferie annuali; lavoro notturno; deroghe.

La CNA ha partecipato attivamente sia alla trattativa fra le parti sociali che ha preceduto la discussione parlamentare sia al lavoro in sede Commissioni Lavoro di Camera e Senato per la definizione del testo legislativo.

Il giudizio complessivo sul decreto emanato è positivo in quanto, oltre a fornire un quadro normativo completo, recepisce alcune istanze che la CNA portava avanti da anni in materia di apprendistato e panificazione.

Per quanto riguarda le tipologie dei rapporti di lavoro, l'art. 2 del D. Lgv. Prevede che le disposizioni contenute nello stesso sono da applicarsi anche nei confronti degli apprendisti maggiorenni, il che significa che per questi ultimi viene meno il divieto di lavoro notturno e straordinario.

Viene, finalmente, riconosciuto un principio per il quale la CNA si batte fin dall'emanazione della L. 196/97 (Pacchetto TREU).

L'innalzamento dell'età dell'apprendistato rendeva infatti assolutamente fuori luogo una normativa che, in termini di straordinario e notturno, equiparava, di fatto, gli apprendisti maggiorenni ed i minori.

Con la dichiarazione esplicita che la disciplina contenuta nel decreto legislativo si applica anche agli apprendisti maggiorenni si mantiene la dovuta tutela sui minori e si semplifica, in modo sostanziale,

l'organizzazione del lavoro nelle imprese artigiane e nelle PMI. Pertanto, gli apprendisti maggiorenni di tutti i settori potranno effettuare il lavoro notturno.

Nella nuova normativa, trova poi conferma la disposizione già fissata dall'art. 13 L. n. 196/1997, in base alla quale l'orario di lavoro normale è stabilito in 40 ore settimanali.

I contratti collettivi potranno, in ogni caso, stabilire una durata inferiore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative, in un periodo non superiore all'anno, attraverso meccanismi di regimi di "orari flessibili".

Viene definito in modo chiaro che l'unico limite di riferimento per l'orario di lavoro è quello settimanale, senza alcun rimando a limiti giornalieri.

In tal senso, sono i contratti collettivi di lavoro a stabilire la durata massima.

La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso, superare per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le possibili ore di lavoro straordinario, non vanno computati i periodi di ferie e le giornate di assenza per malattia.

Inoltre, le ore di lavoro straordinario svolte in un regime di "flessibilità" o di "banca ore", e quindi con diritto al riposo compensativo da parte dei lavoratori, non si computano ai fini dell'orario medio settimanale.

La durata media dell'orario di lavoro deve, comunque, essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi, estensibile a 6 o a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive di carattere tecnico, produttivo, ecc. specificate negli stessi contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, solo nel caso di superamento delle 48 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, e unicamente per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a informare alla scadenza del periodo di riferimento (4 o 6/12 mesi) la Direzione provinciale del lavoro, competente per territori.

I diversi CCNL possono, eventualmente, stabilire le modalità per adempiere a tale obbligo.

Va sottolineato che per tutta la durata della trattativa che ha preceduto l'emanazione del provvedimento, la CNA si è battuta per garantire all'artigianato il mantenimento dell'esenzione della comunicazione incontrando però una netta chiusura da parte sindacale.

Il risultato finale non risponde alla totalità della nostra richiesta, ma vengono salvaguardate tutte le imprese con meno di 10 dipendenti e la comunicazione precedente prevista entro le 24 ore, viene posticipata a 4 mesi.

Ogni lavoratore ha diritto al almeno 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, salvo le deroghe stabilite in sede di decreto; il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di norma in coincidenza con la giornata di domenica.

Il risultato ottenuto in termini di riposo giornaliero salvaguarda i settori come i servizi di pulizia per i quali l'organizzazione del lavoro rende difficilmente praticabile la consecutività delle 11 ore di riposo riconosciuto dalla normativa.

Relativamente alle ferie si stabilisce che ogni lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annue non inferiore alle 4 settimane, salvo condizioni di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva.

Inoltre si fissa per legge il principio del diritto, ormai ampiamente riconosciuto dalla giurisprudenza e dalla dottrina, di usufruire delle ferie. Conseguentemente viene stabilito il divieto della corresponsione di indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Viene inoltre disciplinato il lavoro notturno con alcune sostanziali modifiche rispetto alla precedente normativa.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione con le

rappresentanze sindacali aziendali (nel caso siano state elette), o in mancanza delle stesse, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali; tale consultazione si deve svolgere secondo procedure stabilite dai contratti di lavoro e si deve concludere entro un periodo di almeno 7 giorni precedenti al lavoro notturno.

Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare tale media.

Nel settore della panificazione non industriale tale media deve essere riferita alla settimana lavorativa.

L'introduzione di una deroga specifica per il settore della panificazione non industriale permette di organizzare in modo più flessibile un'attività fortemente caratterizzata dalla necessità di rispondere alle esigenze della clientela (doppia panificazione).

E' stato questo uno dei punti sui quali con più decisione si è impegnata la CNA ed è motivo di soddisfazione registrare l'affermazione delle nostre posizioni.

Dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nelle materie disciplinate dallo stesso, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni avente carattere sanzionatorio.

UNICO 2003: SCADENZE VERSAMENTI E ADEMPIMENTI

Versamenti:

- Dal 2 maggio al 20 giugno, pagamento con F24, senza maggiorazioni;
- Dal 21 giugno al 21 luglio, pagamento con F24, con maggiorazione dello 0,40%.

Soggetti chiamati all'adempimento:

Tutti i contribuenti obbligati alla compilazione del Mod. Unico: persone fisiche, società di persone e assimilati, società di capitali ed enti commerciali, enti non commerciali.

Presentazione:

- Entro il 31 luglio: tramite poste o banche;
Tutti i contribuenti obbligati alla compilazione di Unico (vedi sopra);
- Entro il 31 ottobre: tramite invio telematico con servizio Internet o Entratel o tramite gli intermediari abilitati;
Obbligatorio per S.p.A., S.r.l., Coop., Società di mutua assicurazione ed Enti Pubblici e Privati, residenti in Italia che hanno per oggetto l'esercizio di attività commerciali.

GAAF CNA Pensionati

L'ASSISTENZA CHE CERCAVI A DUE PASSI DA CASA TUA!!!!!!!!!!

Compilazione dichiarazione dei redditi, Modello Unico, ICI, Modelli RED/INPS,
Dichiarazione ISEE.

Per informazioni chiamare il num. 0744-288126 o 0744-286795
I nostri uffici sono a **Terni in Via F. Turati, 8** (incrocio via Lungonera)