

2009



Labor

LE ULTIME NOVITÀ

Bonus occupazione: entro il 20 aprile l'invio del modello R/IAL

Provvedimento Agenzia delle Entrate 24 marzo 2009 Nuova modulistica per il lavoro domestico

Fino alle ore 24.00 del 20 aprile 2009 è possibile inviare, in via telematica, il modello per il rinnovo della richiesta di concessione del credito d'imposta per le nuove assunzioni nelle aree svantaggiate (mod. R/IAL).

Il modello R/IAL, disponibile sul sito www.agenziaentrate.it, potrà essere utilizzato esclusivamente dai soggetti che sono stati esclusi per esaurimento dei fondi.

INAIL: i minimali per l'anno 2009

Circolare INAIL n. 17 del 31 marzo 2009

L'INAIL, con la Circolare n. 17 del 31 marzo 2009, rende noti i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativamente all'anno 2009.

In riferimento all'anno 2009, il minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive, viene riportato nell'allegato 1 alla circolare in esame, a seconda della tipologia di dipendente e di settore di appartenenza: tali minimi sono stati adeguati, ove inferiori, a 43,49 euro.

Crisi per evento improvviso ed imprevisto

Lettera circolare Ministero del Lavoro n. 5251, 30 marzo 2009

Il Ministero ha chiarito il concetto di "evento improvviso ed imprevisto" (articolo 1, comma 1, lettera e) del DM n. 31826/2002), relativo ai criteri di approvazione dei programmi di crisi aziendale ai fini della concessione della Cigs. Ai fini della valutazione del suddetto evento, rilevano la riduzione di commesse, la perdita di quote di mercato, la contrazione delle esportazioni e la difficoltà di accesso al credito.

Ministero del Lavoro: ore di riposo

Interpelli Ministero del Lavoro n. 20, 22, 29 del 20 marzo 2009

Con l'Interpello n. 20/2009, viene definita la disciplina applicabile in materia di riposi giornalieri del personale dipendente dalle aziende del settore Vigilanza Privata, precisando che non trova applicazione la disciplina dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003) e, pertanto, gli unici vincoli alla durata dei riposi potranno essere dedotti dalla contrattazione collettiva. L'Interpello n. 22/2009 ribadisce che il riposo giornaliero è un diritto di ciascun lavoratore e, quindi, per la quantificazione della sanzione, nell'ipotesi in cui i lavoratori non fruiscano del riposo giornaliero con riferimento a più periodi di ventiquattro ore, l'illecito si realizza tante volte quanti siano i riposi non goduti. Per quanto riguarda il riposo settimanale la consecutività delle ventiquattro ore e il cumulo con il riposo giornaliero possono essere derogati da parte dei contratti collettivi, se ai prestatori di lavoro sono concessi periodi

equivalenti di riposo compensativo o una protezione appropriata (Interpello n. 29/2009).

APPROFONDIMENTI

COMPILAZIONE DELL'AUTOCERTIFICAZIONE AI FINI DURC E MODALITÀ DI INVIO TELEMATICO

Con Lettera Circolare n. 25/1/0004549 del 31 marzo 2009 il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni significativi chiarimenti con riferimento al modello di autocertificazione, in scadenza il prossimo 30 aprile 2009.

La Direzione Generale per l'Innovazione Tecnologica e la Comunicazione di concerto con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, ha pubblicato il 1° aprile 2009 le modalità per l'invio telematico di detta autocertificazione. Come si ricorderà, con Circolare n. 34/2008 il Ministero del Lavoro ha reso noto il nuovo modello da utilizzare per autocertificare:

- la non commissione degli illeciti ostativi
- sulle violazioni previste dall'allegato A del DM 24 ottobre 2007
- al fine di accedere ai benefici normativi e contributivi.

La stessa Circolare prevede la consegna dell'autocertificazione direttamente breve mano, tramite raccomandata A/R ovvero a mezzo fax. In aggiunta ai sistemi di cui sopra, il Ministero prospettava l'introduzione di specifiche modalità di trasmissione informatica di cui ora ha fornito le necessarie istruzioni.

VINCOLO PER IL RILASCIO DEL DURC

Come anticipato, il DM 24 ottobre 2007 prevede che, ai fini del rilascio del DURC

“l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito”. Da ciò ne consegue che i datori di lavoro saranno tenuti ad autocertificare alla DPL territorialmente competente:

- l'assenza a proprio carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi, per violazione delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e
- di essere in regola con gli obblighi contributivi, assistenziali e assicurativi
- utilizzando esclusivamente il modello predisposto dal Ministero e diffuso con Circolare n. 34/2008.

PRECISAZIONI DAL MINISTERO

Come evidenziato nel comunicato del 31 marzo 2009, il Ministero ha ritenuto opportuno fornire alcune indicazioni in merito agli adempimenti richiesti, che di seguito riportiamo.

Agevolazioni relative a periodi pregressi

Il Legislatore non esclude dall'obbligo di presentazione dell'autocertificazione in oggetto

- i datori di lavoro che al momento non hanno in corso benefici contributivi ma
- hanno comunque fruito di agevolazioni contributive nei mesi pregressi.

Variazioni rilevanti e trasformazioni aziendali

La Circolare n. 34/2008 evidenziava che detta autocertificazione, presentata e firmata dal solo rappresentante legale

- va consegnata una sola volta
- salvo il verificarsi di eventi che comportino la modifica di quanto dichiarato e
- in tal caso la comunicazione delle variazioni dovrà essere tempestiva e
- inoltrata al medesimo Ufficio presso il quale la stessa è stata depositata.

Con gli ultimi chiarimenti, il Ministero riconduce all'obbligo di presentazione di una nuova autocertificazione tutte quelle variazioni che incidono sul diritto a fruire delle agevolazioni normative e contributive, quali nello specifico:

- la commissione di irregolarità di natura previdenziale e
- in materia di tutela delle condizioni di lavoro, come previsto dal DM 24 ottobre 2007.

Pluralità di matricole INPS

Per le imprese titolari di più posizioni assicurative, e in assenza di accentramento contributivo, il Ministero ritiene valido l'invio di un solo modello indicando, anche separatamente, le varie matricole di riferimento.

SOGGETTI INTERESSATI

L'autocertificazione deve essere presentata da tutte le aziende che - si ritiene - a decorrere dal periodo di paga di dicembre 2007 (tenuto conto che il DM 24 ottobre 2007 è entrato in vigore il

30 dicembre 2007) hanno beneficiato di agevolazioni vigenti in materia contributiva quali, a titolo esemplificativo:

- assunzione di disoccupati di lunga durata,
- assunzioni da liste di mobilità,
- assunzioni in sostituzione di dipendente assente per maternità,
- sconti sul premio INAIL;

il tutto indipendentemente dal fatto che oggi non fruiscono di alcun beneficio.

Come specificato nella citata Circolare n. 34/2008, il modello va presentato anche se l'azienda ha provveduto a trasmettere gli ormai aboliti modelli:

- SC37 all'INPS;
- le istanze 20 e 24 MAT e l'autocertificazione richiesta in occasione dell'Autoliquidazione all'INAIL.

Inoltre, per i datori di lavoro che non abbiano ancora richiesto alcun beneficio contributivo evidenziato nella tabella "Tipi contribuzione con agevolazione contributiva" allegata alla circolare del Ministero del Lavoro n. 5/2008, l'invio dell'autocertificazione dovrà comunque:

- precedere la prima richiesta del beneficio stesso, e comunque
- in sede di prima applicazione il termine del 30 aprile 2009.

MODALITÀ DI INVIO TELEMATICO

Il modello telematico di autocertificazione è disponibile sul sito del Ministero www.lavoro.gov.it.

Le istruzioni precisano che il modulo:

- andrà compilato e salvato sul proprio computer;
- il file dovrà essere firmato digitalmente avvalendosi di firma digitale certificata da uno dei certificatori compresi nell'elenco mantenuto dal CNIPA ai sensi all'articolo 29, comma 1, del D.Lgs. 7 marzo 2008, n. 82;
- infine, il file firmato digitalmente dovrà essere inviato per e-mail o posta elettronica certificata, unitamente ad una immagine scannerizzata di un documento di identità in corso di validità, all'indirizzo di posta elettronica certificata AutocertificazioneDURC@mailcert.lavoro.gov.it

Il Ministero precisa, inoltre, che i datori di lavoro interessati all'utilizzo della presente procedura sono invitati ad indicare nell'oggetto della mail il nome della DPL competente destinataria dell'autocertificazione, al fine di agevolare lo smistamento della corrispondenza da parte dell'Amministrazione.

Per le ditte Clienti dello studio sarà quest'ultimo, salva diversa indicazione del Cliente, a provvedere alla compilazione ed all'invio della comunicazione di cui sopra.

NOVITA' IN MATERIA DI SICUREZZA

Il nuovo Testo unico sicurezza aveva già previsto l'entrata in vigore differita di alcune disposizioni derivanti anche dalla necessità di fornire, a seconda dei casi, gli strumenti normativi ed organizzativi necessari per il loro corretto adempimento.

L'art. 306, comma 2, Tu aveva infatti stabilito che le disposizioni di cui agli artt. 17, comma 1, lett. a) e 28, nonché le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi che a esse rinviano, ivi comprese le relative disposizioni sanzionatorie, sarebbero diventate efficaci decorsi 90 giorni dalla data di pubblicazione del decreto stesso sulla Gazzetta Ufficiale; fino a tale data avrebbero continuato a trovare applicazione le disposizioni previgenti.

Il Tu è stato pubblicato sul S.O. n. 108/L alla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008, per cui nella sua interezza il decreto stesso sarebbe entrato in vigore dal 15 maggio 2008. La deroga di cui all'art. 306 Tu riguarda la valutazione del rischio nonché l'elaborazione del relativo documento riferito esclusivamente ai nuovi obblighi segnatamente riportati nell'art. 28 e nelle altre disposizioni che, negli altri articoli (181, 190, 209, 216, 223, 249, 271 e 290, Dlgs n. 81/2008), direttamente o indirettamente, ad esso si riferiscono differiti alla data del 29 luglio 2008.

Con il successivo DI n. 97 del 3 giugno 2008 (art. 4, comma 2), convertito nella legge 2 agosto 2008, n. 129, sono stati previsti alcuni ulteriori differimenti ai nuovi obblighi introdotti con il Dlgs n. 81/2008. Tali differimenti hanno riguardato:

- l'obbligo relativo alla denuncia all'Inail e all'Ipsema, ai fini statistici ed informativi, anche degli infortuni che comportino una assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento (art. 18, comma 1, lett. r);
- il divieto, da parte del medico competente, ad effettuare le visite mediche in fase preassuntiva(art. 41, comma 3, lett. a).

A tali differimenti, con apposito emendamento, presentato in sede di conversione del decreto legge citato, è stato aggiunto anche quello di modificare le parole «decorsi novanta giorni dalla pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale » di cui al citato art. 306, comma 2, con quelle: «a decorrere dal 1° gennaio 2009».

In sostanza, l'originario termine del 29 luglio 2008, entro il quale il datore di lavoro avrebbe dovuto integrare la valutazione dei rischi (per le aziende già operanti alla data di entrata in vigore del Tu), secondo i nuovi criteri individuati nell'art. 28, comma 1, del Tu e rielaborare il relativo documento della sicurezza, secondo le indicazioni contenute nell'art. 28, comma 2, è stato protratto al 1° gennaio 2009.

Il Milleproroghe

Malgrado la proroga sopra richiamata, nel frattempo, però, non erano intervenuti quei necessari chiarimenti da parte degli organi competenti per una corretta ed unanime osservanza delle nuove normative, per cui si è reso necessario inserire, nel decreto «Milleproroghe», un ulteriore differimento, fissando le scadenze al 16 maggio 2009, coincidente con l'entrata in vigore (prevista per la

stessa data) delle «disposizioni integrative e correttive » al Dlgs n. 81/2008, da adottare ai sensi dell'art. 1, comma 6, della legge delega n. 123/2007. Ciò comporterà che i problemi legati alla applicazione delle norme in esame potranno essere più correttamente affrontati e risolti nell'ambito della rivisitazione complessiva delle disposizioni del Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

La nuova proroga contenuta nell'art. 32 del DI n.207/2008 riguarda alcuni adempimenti ed obblighi di natura formale o documentale di seguito illustrati.

Adempimenti formali

Il comma 1 dell'art. 32, DI n. 207/2008 proroga i termini di applicazione della disposizione relativa alla comunicazione ai fini statistici e informativi all'Inail o all'Ipsema (per i lavoratori marittimi) degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento (art. 18, comma 1, lett. r, Tu).

Visita preassuntiva

Alla stessa data del 16.5.2009 è stato protratto il divieto dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria (visite mediche obbligatorie) «in fase preassuntiva », da effettuarsi da parte del medico competente.

Ciò comporterà che il datore di lavoro dopo tale data, soltanto dopo aver formalizzato l'assunzione, potrà far sottoporre dal medico competente la visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica. Ciò comporterà anche che, in caso di dichiarata

inidoneità sanitaria alle mansioni, il lavoratore dovrà essere assegnato a quelle più confacenti allo stato di salute dichiarato dal medico competente e, soltanto in caso di impossibilità, potrà essere licenziato per giustificato motivo soggettivo (art. 3, legge n. 604/1966) seguendo le procedure del caso.

Stress lavoro-correlato

Con il comma 2 dell'art. 32, DI n. 207/2008 viene disposto il differimento al 16 maggio 2009 della parte del Tu riguardante i rischi collegati allo stress lavoro correlato (art. 28, comma 1) e dell'apposizione della «data certa» sul documento della sicurezza (art. 28, comma 2). La novità relativa allo «stress» era stata introdotta dall'art. 28, comma 1, Tu il quale, nel riscrivere gli obblighi del datore di lavoro e nel prevedere una serie di valutazioni, ha soffermato la propria attenzione anche sui rischi connessi allo stress lavorocorrelato(Slc), secondo i contenuti dell'Accordo europeo 8 ottobre 2004. Tale obbligo, ai fini di una più corretta applicazione, è completato dal contenuto del successivo art. 32 Tu sulle capacità e requisiti professionali degli addetti e responsabili del servizio di protezione e prevenzione (Spp), che al comma n2 stabilisce, appunto, che il responsabile del Spp, per lo svolgimento della propria funzione, oltre ai requisiti riportati al precedente comma 1, è necessario che possieda un attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e «da stress lavorocorrelato».

La materia, regolamentata inizialmente dall'Accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, tra Unice Ueapme, Ceep e Ces e realizzato su base volontaria, prevedeva la sua applicazione entro

tre anni dalla sua sottoscrizione (art. 7, comma 3). A seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee ad avviare negoziati in tema di Slc, e quasi in coincidenza, dunque, con l'emanazione del Tu, l'Accordo è stato recepito dalle Confederazioni datoriali italiane e da quelle dei lavoratori, con l'Accordo interconfederale 9 giugno 2008, dopo quindi i tre anni previsti dall'Accordo europeo ai fini della sua applicazione.

La proroga prevista dal DI n. 207/2008 non si ritiene tuttavia totale. Essa, infatti, avrà rilevanza ai fini della non applicazione delle sanzioni penali in caso di inadempimento da parte della generalità dei datori di lavoro (art. 306 Tu). Non si ritiene possa avere, al contrario, rilevanza in sede civilistica (art. 2087 c.c.) nei confronti dei datori di lavoro che aderiscano ad una delle associazioni datoriali che hanno sottoscritto l'Accordo interconfederale al quale si è fatto cenno. Pertanto, il datore di lavoro già potrà essere chiamato a rispondere di eventuali danni che abbiano cagionato l'integrità fisica o morale del lavoratore determinato dall'inosservanza dell'Accordo interconfederale in questione.

Fermo restando che lo Slc non è una malattia, esso, più nel merito, può riguardare ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda, dal settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro.

Lo Slc è dunque una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale e trova la sua causa dal fatto che alcuni soggetti, esposti ad una prolungata

tensione, non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro. L'individuazione di Slc richiederà una analisi sui fattori che lo determinano, quale l'inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze ed i requisiti professionali richiesti ai lavoratori, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro ed ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, ecc.). A fronte dei risultati di tali valutazioni, sarà compito del datore di lavoro adottare le misure preventive per prevenirle, eliminarle o ridurle, conformemente a quanto avviene per gli altri fattori di rischio di cui all'art. 28 Tu, avvalendosi della professionalità del Rspg che, nel frattempo, ai sensi dell'art. 32, si sia aggiornato sull'attuale problematica.

Data certa

L'ulteriore proroga contenuta nel comma 2 dell'art. 32, Dl n. 207/2008 riguarda la prova che il documento sia stato elaborato in «data certa». In attesa della soluzione della problematica con atto legislativo o amministrativo è tuttavia da rilevare che mentre l'art. 96-bis del Dlgs n. 626/1994 prevedeva che il datore di lavoro che intraprende un'attività lavorativa di cui all'art. 1 del medesimo decreto è tenuto a elaborare il documento della sicurezza, entro tre mesi dall'effettivo inizio dell'attività il nuovo Testo unico nulla dice in proposito, per cui potrebbe ritenersi che la valutazione del rischio e l'elaborazione del relativo documento debbano avvenire prima dell'inizio dell'attività cioè alla data di inizio dell'attività il datore di lavoro dovrà

essere in grado di aver soddisfatto entrambi gli obblighi. Del resto, l'art. 55, commi 1 e 2, Tu che sanziona l'inadempimento all'art. 17, comma 1, lett. a), nell'ipotizzare la violazione fa generico riferimento al datore di lavoro (tale obbligo non è delegabile al dirigente) «che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lett. a)», senza però individuare la data in cui tale omissione si concretizzi. Quanto precede è di estrema importanza in quanto potrebbe verificarsi una ipotesi, tutt'altro che remota, consistente in un accesso ispettivo dopo solo qualche giorno dall'inizio dell'attività senza che l'azienda abbia ancora provveduto ad effettuare la valutazione del rischio e/o elaborato il relativo documento. L'omissione, ai sensi del citato art. 55, potrà essere punita con l'arresto da quattro ad otto mesi o con l'ammenda da 5mila a 15 mila euro e, nei casi più gravi, con l'arresto da sei a diciotto mesi. A tale incertezza si aggiunge, come anticipato, quella comunque inerente l'individuazione della «data certa» e della sua valida dimostrazione.

In assenza di qualsiasi indicazione rilevabile dal Testo unico, appare opportuno, salvo tempestive modifiche al testo o attendibili precisazioni, seppure nella complessità della procedura, dover collegare tale previsione di legge alla comune disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, con quanto previsto dagli artt. 2702 2704 c.c., i quali recano una elencazione non esaustiva degli strumenti per attribuire «data certa» ai documenti, consentendo di provare tale data in riferimento ad ogni «fatto che stabilisca in modo egualmente certo l'antiorità della formazione del documento» (art. 2704, comma 3, c.c.).

Si tratta, in sostanza, come chiarito in altra circostanza dal Garante per la protezione dei dati personali, di collegare il documento ad un «fatto oggettivo attribuibile al soggetto che lo invoca, ma sottratto alla sua esclusiva sfera di disponibilità». In questa prospettiva lo stesso Garante indicava, seppure in modo non esauriente, alcuni possibili strumenti utilmente utilizzabili quali:

a) il ricorso alla cd. «autoprestazione» presso gli uffici postali (art. 8, legge n. 262/1999);

b) per le amministrazioni pubbliche, l'adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;

c) apposizione della cd. marca temporale (Dpcm 8 febbraio 1999);

d) apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile;

e) registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico.

Trattasi, come è evidente, di un onere amministrativo piuttosto gravoso in termini gestionali, di cui senz'altro tener conto per una eventuale chiara interpretazione, senza escludere, tra le ipotesi legali sopra indicate, quella più pratica che potrebbe coincidere con la data di consegna del documento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In tal caso si trasformerebbe tale operazione, subordinata alla richiesta di quest'ultimo (art. 18, comma 1, lett. p, Tu), ad un obbligo incondizionato.

Gli altri rischi

Implicitamente, il comma 2 dell'art. 32, DI n. 207/ 2008 conferma l'entrata in vigore già al 1° gennaio 2009 delle nuove disposizioni, riguardanti la valutazione di tutti i rischi e l'elaborazione del relativo nuovo documento, introdotte dall'art. 28 Tu e dalle altre disposizioni ad esso collegabili. Le novità riguardano, tra l'altro, le attività riferibili a gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (tale obbligo non è nuovo, atteso che già gli artt. 11 e 12, Dlgs n. 151/2001, avevano previsto la specifica valutazione dei rischi e l'elaborazione del relativo documento), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi (ai sensi dell'art. 37, comma 13, Tu essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo).

9

Il documento unico da interferenze

Il decreto in esame non ha disposto alcuna proroga in merito al contenuto del terzo periodo dell'art. 26, commi 3 e 5, Tu riguardante il documento unico da interferenze (Duvri). Resta così confermato che con riferimento ai contratti di appalto, d'opera o somministrazione, stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, venga elaborato dal datore di lavoro committente il Duvri che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze e venga allegato al contratto entro tale ultima data. Entro la stessa data, a pena di nullità, ai sensi dell'art. 1418 c.c., ai medesimi contratti devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro (la cui stima nel settore delle

costruzioni è regolamentata dall'Allegato XV, punto 4, Tu) con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.

NUOVI NUOVI OBBLIGHI PROROGATI AL 16 MAGGIO

1) comunicazione a fini informativi all'Inail ed Ipsema degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Continua a trovare applicazione l'obbligo di annotare detti infortuni sul registro degli infortuni;

2) valutazione dei rischi derivanti da stress lavoro-correlato;

3) indicazione della «data certa» sul documento della sicurezza;

4) divieto di visita preassuntiva.

OBBLIGHI OPERANTI DAL 1° GENNAIO 2009

1) valutazione dei rischi riguardanti: a) le lavoratrici madri; b) la differenza di genere; c) l'età; d) la provenienza da altri Paesi. Nel settore costruzioni totale osservanza dei contenuti indicati nell'Allegato XV;

2) modello di organizzazione e di gestione;

3) informazioni al servizio di protezione e prevenzione e medico competente;

4) elaborazione del Duvri in caso di contratto di appalto, subappalto e somministrazione;

5) indicazione dei costi della sicurezza nell'ipotesi precedente.

Quadro Normativo

• Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 : "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Art. 18 : "Obblighi del datore di lavoro e del dirigente" Art. 47 : "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" Art. 55 : " Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente"

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: Precisazioni

L'art. 18, comma 1, lettera aa) del Decreto legislativo n. 81/2008 stabilisce:

Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art. 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

10

L'art. 47 stabilisce i criteri e le modalità di elezione e designazione dei suddetti Rappresentanti nelle aziende e/o nelle unità produttive.

Rientrano pertanto nell'obbligo di comunicazione i datori di lavoro ovvero i dirigenti - se tale compito rientra nelle competenze attribuite loro, nell'ambito dell'organizzazione, dal datore di lavoro - di qualsiasi settore privato e pubblico (art. 3, comma 1).

TERMINI E MODALITÀ DELLE COMUNICAZIONI

La comunicazione all'INAIL, a cadenza annuale, deve essere effettuata per la singola azienda ovvero per ciascuna unità produttiva in cui si articola l'azienda stessa nella quale opera/no il/i

Rappresentante/i e deve riferirsi alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'INAIL ha predisposto una apposita procedura per la segnalazione in oggetto, procedura on line accessibile dal sito dell'Istituto attraverso Punto Cliente.

L'inserimento in procedura potrà essere effettuato fino al 31 marzo di ciascun anno; in sede di prima applicazione la scadenza della comunicazione per il 2009 (che esprime la situazione in essere al 31 dicembre 2008) è fissata al 16 maggio 2009.

Per gli anni successivi, se non sono intervenute variazioni, l'utente avrà la possibilità di confermare la situazione già presente in archivio; altrimenti dovrà procedere ad una nuova segnalazione.

Dopo aver effettuato il primo accesso ai Servizi di Punto Cliente, inserito i dati relativi al responsabile dei servizi telematici dell'azienda ed aver personalizzato la password, la ditta potrà accedere all'applicazione Dichiarazione RLS.

Per le aziende e le amministrazioni pubbliche soggette all'obbligo assicurativo INAIL che siano già registrate, effettuando l'accesso ai Servizi di Punto Cliente, potranno visualizzare la procedura Dichiarazione RLS .

SANZIONI

L'art. 55 del Decreto legislativo n. 81/2008 prevede, in caso di violazione dell'art. 18 comma 1, lettera aa) del medesimo Decreto, una sanzione amministrativa pecuniaria di €. 500,00.

ATTENZIONE

I Clienti dello studio riceveranno nei prossimi giorni un plico raccomandato contenente sia l'informativa relativa alle nuove norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro sia alcuni moduli da restituire compilati nel caso in cui voglia delegare o meno lo studio all'espletamento degli adempimenti connessi ai nuovi obblighi normativi.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI APRILE 2009

GIOVEDÌ 16 APRILE

Ritenute IRPEF mensili, contributi INPS mensili, contributi INPS mensili Gestione separata

ultimo giorno utile per effettuare il versamento:

~ delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente corrisposti nel mese di marzo 2009.

~ dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di marzo 2009;

~ alla Gestione Separata dei contributi corrisposti su compensi erogati nel mese precedente (marzo 2009) a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti a forme di previdenza obbligatoria.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Stampa Libro unico

ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativo al mese di marzo 2009.

Contributi ENPALS mensili

ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di marzo 2009.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di marzo 2009. Versamento a mezzo dichiarazione, Modello F24 "Accise".

LUNEDÌ 20 APRILE

Contributi PREVINDAI trimestrali

ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi integrativi a favore dei dirigenti di aziende industriali, relativi al trimestre gennaio - marzo 2009. Versamento tramite bonifico bancario.

LUNEDÌ 27 APRILE

ENPALS - Denuncia contributiva unificata

ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di marzo 2009, a favore dei lavoratori dello spettacolo occupati, del periodo lavorativo e della retribuzione percepita da ognuno di essi. Invio attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'Enpals o attraverso la trasmissione telematica dei flussi contributivi in formato Xml.

INPS - Richiesta di autorizzazione per Cig/Cigs

ultimo giorno utile per la presentazione da parte delle aziende industriali della richiesta di autorizzazione al trattamento Cig/Cigs per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

intervenute nel mese precedente (scadenza posticipata al 27 aprile in quanto il 25 aprile è festivo). Richiesta all'INPS con mod. Igi15 per Cig ordinaria, al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale con mod. Cigs/Solid-1 per Cig straordinaria.

LUNEDI' 30 APRILE

Invio telematico Modello DM10/2

ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile dei contributi previdenziali INPS relativa al mese di marzo 2009.

Invio telematico Flussi retributivi EMens

ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile EMens dei dati retributivi INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata, relativa ai compensi corrisposti nel mese di marzo 2009. Presentazione all'INPS del Flusso EMens tramite Internet.

Denuncia INPS trimestrale manodopera agricola

ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al trimestre gennaio - marzo 2009. Denuncia all'INPS a mezzo modello DMAG.

Modello 730

ultimo giorno utile per la presentazione al sostituto d'imposta dei modelli 730 e 730-1 da parte dei lavoratori dipendenti e pensionati che intendono avvalersi dell'assistenza fiscale.

Per ulteriori informazioni o chiarimenti Vi invitiamo a contattare:

Erika Rota e.rota@skillaw.com

Cassano d'Adda:

Telefono 0363 - 360254
Facsimile 0363 - 65099

Inzago:

Telefono 02 - 95314285
Facsimile 02 - 95311263