

SETTORE EDILE

Mancato rispetto dei contratti

Benefici subordinati al possesso da parte dei datori di lavoro della regolarità contributiva

Premessa

Con circolare n. 51 del 18 aprile 2008 è stata illustrata la portata della disposizione contenuta dall'art. 1, co. 1175 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (**Finanziaria 2007**), secondo cui "a decorrere dal 1 luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Sono stati, in particolare, chiariti nella stessa circolare sia il concetto di benefici che quello di violazione delle disposizioni contrattuali rilevanti ai fini dell'applicazione della norma. Inoltre, con circolare n. 34 del 2008, lo

stesso Ministero del Lavoro ha fornito specifici chiarimenti in ordine alle modalità di verifica del requisito del rispetto degli accordi e contratti collettivi ai fini dell'applicazione della predetta norma.

**Il C.C.N.L.
Edilizia Industria**

Nell'ambito degli indirizzi finalizzati alla preven-

zione e al contrasto di fenomeni di lavoro sommerso ed irregolare, il vigente C.C.N.L. del settore Edilizia Industria, firmato il 18/06/2008, disciplina l'istituto del lavoro a tempo parziale con la finalità di contribuire alle attività di contrasto di fenomeni di improprio utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore.

In particolare l'articolo

78 dello stesso contratto, dopo aver previsto per il lavoro a tempo parziale le tre modalità, orizzontale, verticale e misto, stabilisce che:

"Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili le parti

A PAGINA 3

PENSIONATI

Dichiarazione per detrazioni fiscali

Va presentata annualmente con apposita domanda

Per usufruire delle detrazioni fiscali per familiari a carico il pensionato è tenuto a presentare annualmente apposita domanda contenente le condizioni di spettanza nonché il codice fiscale dei soggetti per i quali richiede il beneficio.

Nel corso del mese di febbraio l'Istituto invierà ai pensionati che hanno avuto titolo alle detrazioni per l'anno 2009, unitamente al Cud 2010, una lettera esplicativa delle condizioni necessarie per il riconoscimento del diritto alle detrazioni per carichi di famiglia con il relativo modello di richiesta delle detrazioni 2010 (allegati 1 e 2).

Il termine per la presentazione da

parte dei pensionati della dichiarazione ai Caf o ai professionisti abilitati è fissato al 30 giugno 2010; la mancata presentazione, nel termine indicato, comporterà la revoca delle detrazioni sulla rata di agosto c.a. con effetto dal 1° gennaio 2010.

Per tale attività, l'Inpap si avvale anche dei soggetti già abilitati per legge alla certificazione delle denunce reddituali (Caf, dottori commercialisti, consulenti del lavoro) che hanno sottoscritto nel corso del 2009 la relativa convenzione che, com'è noto, ha valenza triennale per gli anni 2009, 2010 e 2011 (cfr. nota ope- a pagina 4

INFORTUNI DOMESTICI

Assicurazione obbligatoria

Esclusi soggetti che svolgono altre attività

Èscaduto il 1° febbraio il termine per pagare l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici, istituita dalla L. 493/99, che riconosce e tutela il lavoro svolto in ambito domestico, affermandone il valore sociale ed economico.



• Può essere effettuata anche successivamente ma, dal 1° febbraio in poi (quest'anno dal 2 febbraio), la copertura è attiva a partire dal giorno successivo a quello del pagamento, oltre a configurarsi l'ipotesi di ritardato o mancato pagamento, con applicazione della relativa sanzione, fino ad un massimo del doppio premio.

• Ha un costo di 12,91 euro l'anno per le donne (ma anche gli uomini) di età compresa tra i 18 ed i 65 anni la cui attività si svolga in via esclusiva nella propria casa.

Requisiti assicurativi

Sono obbligati ad assicurarsi coloro che:

• hanno un'età compresa tra i 18 e i 65 anni compiuti;

• svolgono, in via non occasionale, attività in ambito domestico finalizzate alla cura delle persone che costituiscono il proprio nucleo familiare e dell'ambiente domestico

ove dimora lo stesso nucleo familiare;

• svolgono le suddette attività senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito;

• non svolgono altra attività che comporti l'iscrizione presso forme obbligatorie di previdenza sociale.

L'importo annuale del premio a pagina 4

Il bisogno di "Conciliare vita e lavoro" riguarda milioni di lavoratori in età lavorativa fra i 15 e i 64 anni, il 65% della popolazione italiana, che ha superato ormai il traguardo dei 60 milioni di abitanti. Esso potrà avviarsi sulla strada della realizzazione soltanto se il principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne diventerà sul posto di lavoro una realtà concreta. A tal fine il governo italiano ha avviato e portato a termine l'iter del Provvedimento 112, decreto legislativo che recepisce, in particolar modo, l'ultima Direttiva del Consiglio Europeo, la 2006/54/CE, che rifonde e integra le direttive europee precedenti.

Questa direttiva europea e le precedenti sono state emesse dal

Consiglio dell'Unione Europea, ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva quadro, la direttiva 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, da cui poi si sono articolate le successive, alcune delle quali incentrate sui congedi di maternità, di paternità e parentali, fondamentali per riuscire a conciliare i tempi della vita con quelli del lavoro.

L'art. 8 della decima direttiva, Direttiva 92/85/CEE del 19 otto-

APPROFONDIMENTI

Conciliare vita e lavoro

Excursus su direttive europee e normativa italiana

di **Letizia Giello***



bre 1992, riconosce, infatti, alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento il diritto di fruire di un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte, ripartite prima o dopo il parto, conformemente alle prassi nazionali, di cui almeno due settimane di congedo obbligatorio di maternità prima e/o dopo il parto, anche se in Italia la legislazione è molto più avanti: è del 1971, a tutela delle lavoratrici madri, la Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, abrogata dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151. "Testo unico delle disposizioni

legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53".

Quattro anni dopo il 1° marzo 2006 la Commissione Europea comunica al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni una Roadmap, una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010), per combattere la "disparità" tra gli uomini e le donne, a casa e sul lavoro, entro il 2010. Il Progetto, che ha lo scopo di sensibilizzare i "Venticinque" sul tema, prevede la revisione dell'intera legislazione comunitaria sull'eguaglianza di genere per ottenere un livellamento dei salari tra uomini e donne. a pagina 2

APPROFONDIMENTI

Conciliare vita e lavoro



◆ Nella roadmap sono indicati i settori prioritari di azione per i prossimi cinque anni:

- pari indipendenza economica per uomini e donne;
- conciliazione nella vita professionale, familiare, e privata;
- pari rappresentanza nella presa di decisioni;
- sradicamento di ogni forma di violenza e tratta di esseri umani basata sul genere;
- eliminazione degli stereotipi sessisti.

Il Programma "Progress", finanziato con lo stanziamento di 650 milioni di euro e con altri finanziamenti provenienti dai fondi strutturali europei, ha realizzato alcune delle azioni indicate nella roadmap. Passate in rassegna le legislazioni nazionali in materia di eguaglianza di genere, per verificare l'esistenza, al loro interno, di norme che assicurino le pari opportunità in tutti gli Stati membri, viene dato nuovo impulso agli organismi nazionali che si occupano di pari opportunità, attraverso forme di lotta contro le discriminazioni sessuali, che andranno a formare una vera e propria rete. Sul tema del divario salariale, infine, la Commissione pubblicherà una specifica comunicazione.

Con la Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio (17 Maggio 2006) l'anno 2007 viene dichiarato "Anno Europeo delle pari opportunità per tutti".

Sempre su proposta della Commissione Europea entro il primo gennaio 2007 viene attivato l'Istituto Europeo per l'Eguaglianza tra i sessi, la cui creazione era stata proposta dal Consiglio Europeo nel giugno del 2004.

L'"Anno Europeo delle pari opportunità per tutti" ha come scopo precipuo quello di rendere i cittadini dell'UE fortemente consapevoli del proprio diritto a non essere discriminati, a promuovere le pari opportunità, in campi quali il lavoro e l'assistenza sanitaria, e a dimostrare come la diversità possa rendere l'Europa più forte.

Le iniziative del 2007 dedicate alle pari opportunità si muovono in base a quattro obiettivi principali, così stabiliti:

i *diritti*: aumentare la consapevolezza sul diritto alla parità e alla non discriminazione, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalle origini etniche, dalla religione o dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età o dalle tendenze sessuali;

la *rappresentanza*: stimolare il dibattito sui modi di aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati nella società;

il *riconoscimento*: celebrare la diversità e promuoverla come beneficio per l'UE;

il *rispetto*: promuovere una società più solidale e coesa.

In tutti gli Stati membri vengono adottate *azioni e misure* per conseguire gli obiettivi prefissati attraverso:

- incontri e manifestazioni;
- campagne promozionali, informative ed educative;
- indagini e studi a livello comunitario e nazionale.

Nel frattempo in Italia con il D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246) si procede al riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna attraverso la riunione e la coordinazione delle disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, oltre all'introduzione delle modifiche necessarie per garantire la coeren-

za logica e sistematica della normativa, in particolare:

- *Divieto di discriminazione tra uomo e donna* (L. 14 marzo 1985, n. 132, art. 1);
- *nozione di discriminazione diretta, indiretta, molestie e molestie sessuali* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4).

Divieto di discriminazione:

nell'accesso al lavoro; retributiva; nella prestazione lavorativa e nella carriera; nell'accesso alle prestazioni previdenziali; nell'accesso agli impieghi pubblici; nell'arruolamento nelle Forze armate e nei Corpi speciali; nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di finanza; nelle carriere militari; divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna (D.lgs. 31 luglio 2003, n. 226, artt. 1-5);

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (L. 10 aprile 1991, n. 125, artt. 5-7);

Consigliere e Consiglieri di parità (D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, artt. 1-9);

Comitato per l'imprenditoria femminile (L. 25 febbraio 1992 n. 215, art. 10).

Tutela giudiziaria

Tutela e sostegno della maternità e paternità (Dlgs. 26 marzo 2001, n. 151);

Pari opportunità nell'accesso a carriere elettive (L. 8 aprile 2004, n. 90, art. 3).

Nello stesso anno, 2006, il Consiglio dell'Unione Europea procede ad emettere due nuove direttive:

1. la Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 Giugno 1996, in applicazione della Clausola 2 dell'Accordo Quadro sul congedo parentale concluso e sottoscritto dall'UNICE, dal CEEPE dalla CES, che *attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino*, affinché i genitori possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore agli 8 anni, periodo determinato dagli Stati membri e/o Dalle Parti sociali;

2. La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 (*Strasburgo*)

Quest'ultima Direttiva (in attesa di recepimento) ha lo scopo di assicurare l'attuazione del *principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazio-*

ne e impiego per quanto riguarda: l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale; le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione; regimi professionali di sicurezza sociale.

A tal fine si applicano le seguenti definizioni: *discriminazione diretta; discriminazione indiretta; molestie; molestie sessuali; retribuzione; regimi professionali di sicurezza sociale.*

Prevede tra i mezzi di tutela ed attuazione:

- la designazione, a livello nazionale, di organismi di parità per la promozione, l'analisi e il sostegno della parità di trattamento senza discriminazioni fondate sul sesso;
- il ricorso alle procedure giurisdizionali anche da parte delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche per conto o a sostegno di chi lamenta una discriminazione;
- il risarcimento o la riparazione.

Il termine ultimo per conformarsi alla Direttiva sarebbe stato il 15 agosto 2008. Entro il 15 febbraio 2013, la Commissione presenterà al Parlamento Europeo e al Consiglio una relazione sull'applicazione della direttiva.

Come abbiamo precisato all'inizio, il D.lgs approvato in via definitiva dal CdM il 3 dicembre 2009, il cui iter era iniziato il 31 luglio 2009, recepisce, in pieno e su tutta la materia indicata, la Direttiva 2006/54/CE.

Ma il Consiglio dell'UE continua nella sua attività muovendosi su due piani: da una parte migliorando la tutela sui congedi parentali e dall'altra intervenendo ancora una volta sull'applicazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne sul lavoro, specialmente dopo la relazione presentata dalla Commissione Europea il 18 novembre 2009 "Parità tra uomini e donne - 2010", in cui si rileva che permangono *disparità tra uomini e donne* su moltissima materia:

- sui tassi di occupazione (il tasso di occupazione femminile, salito di ben 7.1 punti tra il 1998 e il 2008, fino a raggiungere mediamente il 59.1%, si è arrestato a causa della crisi: le donne, spesso e in alcuni settori, sono state le prime a perdere il posto);
- sulle retribuzioni e le ore di lavoro;
- sugli incarichi di lavoro, le responsabilità familiari e la povertà.

Il 2010 è stato designato dall'UE come l'"Anno della lotta alla povertà e all'esclusione sociale". Pertanto, mentre il Consiglio dell'UE prepara due nuove Direttive:

- una sui congedi parentali, recependo l'Accordo - Quadro concluso tra le Parti sociali a livello europeo tra BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES, che riconosce a ciascun genitore il diritto ad un congedo di almeno 4 mesi

dopo la nascita o l'adozione di un bimbo, che prima era di 3 mesi (il 4° mese non può essere trasferito all'altro genitore: questo dovrebbe invogliare l'uomo ad usufruire del 4° mese);

• l'altra sulla parità, che abroga la Dir. 86/613/CEE (11 dicembre 1986) ed estende alle donne lavoratrici autonome il diritto ad usufruire del congedo parentale, unitamente ai propri coniugi e/o conviventi, prevedendo per loro un'indennità di maternità, che consenta loro interruzioni di attività per gravidanza o per maternità per almeno 14 settimane.

In Italia nel 2009, oltre al D.lgs che applica la Dir. 2006/54/CE, importanti documenti, frutto di collaborazioni e accordi interministeriali, sono stati presentati:

• **La Vita Buona nella Società Attiva**, Libro Bianco sul futuro del modello sociale, pubblicato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali nel maggio 2009;

• **Italia 2020**, Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro, presentato dai Ministri Sacconi e Gelmini, presentato a Roma il 23 settembre 2009;

• **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, presentata a Milano nell'ottobre 2009 dalla Consigliera Nazionale di parità, Dr.ssa Alessandra Servidori;

• **Italia 2020**, Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, presentato a Roma dai Ministri Sacconi e Carfagna il 1° dicembre 2009.

In merito al peso della contrattazione collettiva in materia di congedi parentali, possiamo dividere gli Stati europei in tre gruppi:

1. nel primo gruppo rientrano quelli dove la negoziazione non si occupa di questa materia (**Francia**, tranne che nel settore bancario, **Ungheria**, **Lussemburgo**, **Polonia**, **Portogallo e Slovenia**);

2. al secondo gruppo appartengono i Paesi dove la contrattazione integra quanto è già stato stabilito per legge (**Austria**, **Finlandia**, **Germania**, **Irlanda**, **Italia**, **Olanda**, **Norvegia**, **Slovacchia e Svezia**).

3. **Danimarca e Gran Bretagna** si trovano invece nel terzo gruppo, perché in questi Stati le intese fra sindacato e imprenditori contribuiscono in misura decisiva a definire questo tema.

Non sbagliamo se affermiamo che ormai un po' dappertutto in Europa i congedi per motivi familiari sono una materia trattata nei contratti di categoria o aziendali. Laddove la negoziazione collettiva si è occupata a fondo dei congedi per motivi familiari vi è stata a livello nazionale una significativa crescita dell'utilizzo del congedo parentale.

La legislazione italiana ha sempre recepito le direttive europee con enorme ritardo, quasi sempre al limite dello scadere dei tempi massimi concessi, anche se negli ultimi due anni si stanno facendo passi da gigante, merito anche della intensa collaborazione tra i Ministeri e del grande impulso che la Consigliera di parità, Dr.ssa Alessandra Servidori, ha saputo dare al proprio ruolo.

Ma, nonostante tutti gli sforzi e l'impegno profuso, a parere della ConfSal, molto rimane ancora da fare, perché in Italia cambi il clima culturale e si passi ad azioni positive per realizzare concretamente l'applicazione del "Principio di parità e uguaglianza tra uomini e donne sul lavoro".

→ segue a pag. 3

SETTORE EDILE

Mancato rispetto contratti

◆ stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato".

Dalla formulazione della norma si evince che nella stessa devono essere compresi anche i dipendenti con contratto part-time, purché a tempo indeterminato.

La stessa norma contrattuale dispone inoltre che:

"Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa".

Quanto indicato nelle richiamate disposizioni contrattuali comporta che, una volta raggiunta l'indicata percentuale del 3% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato nell'impresa, o superato il limite pari al 30 per cento degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa, ogni ulteriore contratto a tempo parziale stipulato deve considerarsi adottato in violazione delle regole contrattuali.

Si precisa al riguardo che il predetto limite del 3% è riferibile soltanto alle assunzioni a tempo parziale effettuate dopo l'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L., rimanendo esclusi dal calcolo i contratti part-time che a tale data risultino già stipulati.

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in merito alla disciplina contributiva da applicare ai contratti a tempo parziale stipulati in eccedenza rispetto al limite percentuale fissato dal Contratto Collettivo in questione, alla luce delle previsioni normative in premessa richiamate e si forniscono al personale ispettivo indicazioni operative in rela-

zione a tale fattispecie.

Disciplina contributiva dei contratti di lavoro a tempo parziale nel settore edile

Quantificazione oneri contributivi

Istituto caratteristico in materia di trattamento previdenziale per i lavoratori del settore edile è quello della contribuzione virtuale^[1], che trova applicazione ove non si verifichi l'impiego del lavoratore per tutto l'orario contrattualmente previsto e tale minore prestazione lavorativa non sia dovuta ad eventi ben determinati. Per l'identificazione di tali eventi, oltre alle esclusioni tassative^[2] individuate dall'art. 29 del D.l. n. 244 del 1995, convertito con modificazioni in Legge 8 agosto 1995, n. 341, si deve fare riferimento a quelle ulteriori previste nel D.m. 16.12.1996 ed ai chiarimenti interpretativi dell'Istituto^[3].

Considerato che, fra le predette esclusioni, non compare il caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si ritiene, in accordo col Ministero del Lavoro, che l'istituto della contribuzione virtuale debba essere applicato anche al part-time in edilizia nel caso in cui la stipula di tale tipologia di rapporto sia avvenuta in violazione del limite contrattualmente stabilito di cui al paragrafo 2.

Pertanto, per ogni rapporto stipulato in violazione di tale limite, la carenza di

legittimazione contrattuale alla stipula comporta l'applicazione della contribuzione virtuale, come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Benefici normativi e contributivi

In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, co. 1175 della L. 27 dicembre 2006, n. 296, richiamato in premessa, si precisa che la stipula di contratti a tempo parziale in violazione del limite percentuale di cui al paragrafo 2 costituisce inosservanza delle disposizioni contrattuali di settore e, dunque, determina la non spettanza di benefici contributivi con riferimento a ciascun rapporto di lavoro a tempo parziale stipulato in violazione del limite predetto.

Adempimenti ispettivi

Da quanto fin qui illustrato consegue che, in sede di accertamento ispettivo, occorre verificare il numero di contratti a tempo parziale stipulati nella singola impresa dopo l'entrata in vigore della disposizione contrattuale in esame e verificare che non ecceda i limiti illustrati al paragrafo 2. Tutto ciò premesso, si ritiene che, qualora il personale ispettivo, all'esito dell'accertamento, rilevi un superamento della citata percentuale dei lavoratori assunti con contratto part-time rispetto al totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, debba procedere al

recupero dei benefici contributivi eventualmente fruiti con riferimento ai lavoratori che superano detto limite percentuale, con effetto dal periodo di paga successivo alla data del citato superamento.

Ciò in ottemperanza alle indicazioni della circolare del Ministero del Lavoro n. 34/2008 nella parte in cui afferma che, sotto il profilo procedimentale, la verifica da parte del personale ispettivo del mancato rispetto della parte economica o normativa del contratto collettivo comporterà "l'eventuale recupero da parte degli Istituti Previdenziali delle somme non versate a titolo di agevolazioni fruita a far data dal momento in cui il datore di lavoro non ha osservato le condizioni di legge".

[1] L'art. 29 del D.l. n. 244 del 1995, convertito con modificazioni in Legge 8 agosto 1995, n. 341, prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile "sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione".

[2] Sulla natura tassativa delle esclusioni si veda il costante orientamento della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, e, in particolare, la recente sent. n. 29324/2008.

[3] Si vedano le circolari n. 209 del 27.7.1995, n. 269 del 30.10.1995, n. 9 del 18.1.1997 e n. 81 del 27.3.1997.

◆ Se vogliamo rendere possibile la realizzazione di tale principio, è chiaro che i Fondi per l'assistenza devono aumentare, da qualche parte bisognerà trovarli, in quanto la tutela economica nel periodo relativo al congedo di maternità e parentale deve crescere, oltre ad essere estesa.

La Confsal, fin dal 2003 porta avanti proposte, oggi più che mai attuali: essa, infatti, propone di incrementare le entrate non aumentando la quantità di contributi previdenziali da versare, bensì il numero dei contribuenti.

In tal senso la Confsal, come il Segretario generale, Prof. Marco Paolo Nigi, ha illustrato nella sua ampia e profonda relazione, richiede:

- una vera lotta al lavoro sommerso e minorile, che necessita un incremento degli organici delle Dpl e maggiori Fondi per sostenerne le spese: la lotta al lavoro sommerso deve andare di pari passo con la lotta alle associazioni mafiose, che non è solo un problema del Sud d'Italia, ma ormai anche del Nord-Italia (la mafia si diffonde laddove girano molti soldi);

- l'introduzione di una mutualità scolastica, permettendo alle famiglie di versare contributi volontari e agevolati ai giovani in età scolare;

- la scontistica per casalinghe, attraverso convenzioni tra le aziende commerciali volte ad assicurare sconti sui prodotti finalizzati a costituire una posizione previdenziale a favore delle casalinghe, da integrare anche attraverso contributi volontari;

- l'introduzione della Banca del Tempo, cioè di anni sabatici da godere durante la vita lavorativa e da recuperare al termine della stessa;

- la reale parificazione tra i diversi regimi previdenziali e pensionistici, che faccia finire i privilegi e le ingiustizie attuali;

- la separazione tra previdenza e

assistenza;

- superata la grave crisi che ha travolto le nostre famiglie, favorire una crescita dell'occupazione, con una politica economica di sviluppo.

La Confsal avanza inoltre nuove e importanti proposte, volte a favorire la parità tra uomini e donne sul lavoro e a permettere alle famiglie:

- di nascere, crescere e durare nel tempo;

- prevedere la retribuzione al 100% per tutte le lavoratrici in congedo obbligatorio di maternità, al di là del Ccnl applicato;

- aumentare la retribuzione per i lavoratori in congedo parentale: il 30% della retribuzione ordinaria è troppo basso, non permette alle famiglie di sopravvivere; essa non può essere inferiore al 60%/40% previste rispettivamente dalla Disoccupazione ordinaria e dalla Disoccupazione con requisiti ridotti;

- poter detrarre completamente dalle tasse l'importo della retta dell'asilo nido (oggi si detrae solo una piccolissima parte): inoltre, come accade in altri Paesi europei, non pagare per intero la retta del 2° figlio ed avere diritto all'asilo gratuito per il 3° figlio;

- permettere alle aziende, che intendono dare un contributo sulle rette dell'asilo nido dei propri lavoratori, di ottenere una detrazione dalle tasse dell'intero importo;

- prevedere una detrazione completa anche per la retta della scuola dell'infanzia;

- istituire un albo di educatori di asilo-nido, dando la possibilità a chi ne fa parte di iscriversi in elenchi definiti per distretti;

APPROFONDIMENTI

Conciliare vita e lavoro

- creare uno sportello presso il Centro per l'impiego a cui i genitori che si ritrovano all'improvviso con il proprio figlio ammalato, possano rivolgersi per trovare l'educatore alle cui cure affidare il bimbo. Gli educatori, per essere iscritti all'albo, devono possedere un titolo di studio adeguato: o una laurea, almeno triennale in Scienze dell'Educazione o un diploma (di dirigente di comunità o simili) supportato da almeno un certo grado di anzianità documentabile;

- istituire elenchi di "assistenti familiari" presso il Centro per l'impiego per la cura alle persone anziane, da cui le famiglie possano attingere per la scelta della cosiddetta "badante";

- prevedere per loro titoli di studio adeguati da valutare con il Ministero della Pubblica Istruzione e una buona conoscenza della lingua italiana per gli extracomunitari, provvisti degli altri titoli o, comunque, disponibili a dotarsene;

- favorire la nascita di asili-nido, che sono regolati sul territorio da direttive regionali e sottoposti, se intendono convenzionarsi, ai controlli del Comune;

- affidare alla Conferenza Stato-Regioni il compito di raggiungere un accordo per armonizzare sul territorio nazionale le direttive regionali che regolano gli asili-nido. Non è accettabile che ad una qualsiasi signora del condominio si renda disponibile possa essere affidato il delicato compito di "prendersi cura" dei bimbi di diverse famiglie senza pretendere da lei una adeguata formazione professionale, mentre nei nidi comunali e convenzionati di solito si è obbligati a seguire re-

gole rigide per la qualità del servizio, il reclutamento del personale educativo e le norme di igiene e sicurezza. La cura dei bambini è un bene che appartiene a tutta la comunità: un bambino, seguito da personale professionalmente preparato, ha maggiori possibilità di svilupparsi in modo equilibrato ed armonico per divenire in seguito un adulto sano, che non graverà economicamente sull'intera comunità, a cui invece sarà utile ed indispensabile;

- in questo anno 2010, in cui la crisi occupazionale sarà devastante (le aziende di settori come il metalmeccanico, il ceramico, il tessile vivono una crisi mai vista prima...) congelare i debiti delle aziende, che hanno la certezza del lavoro e che sono disposte a rinunciare agli ammortizzatori sociali, purché mantengano tutti i lavoratori in servizio;

- allegare a ciascun Ccnl il Codice di comportamento, presentato a Milano nell'ottobre 2009 dalla Consigliera di parità e condiviso da molte associazioni imprenditoriali, debitamente adeguato al settore in cui si inserisce nella contrattazione di II livello;

- stipulare accordi a livello territoriale per ricordare gli orari dei mezzi di trasporto con gli orari d'ufficio e/o di fabbrica;

- avere il coraggio di prendere in mano il filo interrotto sul fenomeno del mobbing, cominciando dall'uniformare a livello europeo almeno la terminologia ed estendendo al resto dei Paesi membri dell'Unione Europea il reato di "violenza morale" (harcèlement moral) previsto in Francia.

Siamo soltanto all'inizio delle nostre battaglie, ma, se saremo compatti nel portarle avanti, dovunque ciascuno di noi si troverà ad operare, i risultati non tarderanno a farsi vedere.

* Segretaria regionale Confsal Emilia-Romagna

rativa n. 6 del 10 febbraio 2009).

Nel caso in cui i pensionati interessati presentino direttamente alla Sede le dichiarazioni relative alle detrazioni per carichi di famiglia, gli addetti devono provvedere ad acquisire tempestivamente le relative certificazioni seguendo le disposizioni impartite con la già citata nota operativa n.6/2009. A tale proposito si sottolinea l'importanza di inserire nell'applicativo "Detra 2010" i codici fiscali dei pensionati e dei componenti del nucleo familiare al fine di riconoscere per il corrente anno il diritto al beneficio fiscale in esame.

Oggetto: **Dichiarazione per farsi riconoscere sulla pensione 2010 le detrazioni d'imposta per familiari a carico.**

Gentile signora, gentile signore, sulla sua pensione questo Istituto, sulla base della dichiarazione che lei ha rilasciato lo scorso anno, sta riconoscendo le detrazioni d'imposta per familiari a carico, che comportano, a suo vantaggio, una riduzione dell'imposta Irpef da versare all'Erario.

Queste detrazioni possono essere riconosciute solo se il pensionato dichiara ogni anno di averne diritto, fornendo i dati che sono richiesti dalla Legge n. 244 del 2007.

Se lei ritiene di avere diritto alle detrazioni anche per l'anno 2010, è indispensabile che compili la dichiarazione e la restituisca (anche per posta o per fax, insieme alla fotocopia di un documento di riconoscimento) entro il prossimo 30 giugno a questa sede provinciale. Se lei lo ritiene opportuno, per questa operazione può anche rivolgersi ai Centri di assistenza fiscale (Caf) o ai soggetti abilitati che hanno sottoscritto la convenzione con l'Inpdap (dottori commercialisti, consulenti del lavoro, ragionieri commercialisti, consulenti tributari) che, del tutto gratuitamente, la assisteranno nella compilazione del modulo e certificheranno la dichiarazione, che provvederanno poi ad inviare all'Istituto per il riconoscimento del diritto.

È nel suo interesse non dimenticare la scadenza sopra indicata del 30 giugno. Infatti, se la dichiarazione non dovesse essere trasmessa nel termine indicato, questi uffici saranno costretti a revocare le detrazioni fiscali a suo vantaggio sul trattamento mensile di pensione e a recuperare le somme già riconosciute da gennaio 2010. Per qualsiasi informazione e chiarimento può rivolgersi a questi uffici o chiamare il numero verde **800105000**.

è di **12,91 euro**, da pagare all'Inail, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Esclusione dall'obbligo

Sono escluse dall'obbligo le persone che svolgono altra attività che comporti l'iscrizione a forme obbligatorie di previdenza sociale.

Inoltre, il premio è a carico dello Stato se l'assicurato per l'anno precedente ha un reddito che non supera i **4.648,11 euro** e se appartiene ad un nucleo familiare il cui reddito complessivo non supera i **9.296,22 euro**.

In questi casi, è necessario:

- in caso di prima iscrizione compilare il modulo di autocertificazione che attesti il possesso dei requisiti per l'esonero. Il modello di autocertificazione è reperibile presso le sedi Inail, le Associazioni delle casalinghe, i Patronati, e, una volta compilato, può esse-

re consegnato agli stessi;

- per gli anni successivi alla prima iscrizione, chi rientra nei limiti di reddito resta automaticamente assicurato senza effettuare nessuna comunicazione. Chi supera i limiti di reddito deve pagare il premio entro il **31 gennaio**. In caso di perdita di uno dei requisiti dell'iscrizione è necessario chiedere la cancellazione utilizzando l'apposito modello.

Il numero verde predisposto dall'Inail per dare informazioni è **803.164**.

Prima iscrizione

Il premio deve essere pagato tramite bollettino postale, disponibile, oltre che negli Uffici Postali, presso le Sedi Inail e le Associazioni di categoria, come Donne Europee Federcasalinghe, Moica e Scale Ugl. Il bollettino va

MODELLO DETRAZIONI PER I FAMILIARI

Dichiarazione annuale per il diritto alle detrazioni d'imposta

(articolo 23 del D.p.r. 29 settembre 1973, n. 600 e successive modifiche e integrazioni)

Premessa

La Legge Finanziaria 2008 prevede che ogni anno sia presentata al proprio datore di lavoro la dichiarazione per avere diritto alle detrazioni d'imposta per i familiari a carico.

Tale obbligo riguarda anche i titolari di pensione degli Enti previdenziali.

Condizioni generali

Per ottenere le detrazioni, il reddito complessivo annuo di ogni familiare a carico non deve superare **euro 2.840,51** al lordo degli oneri deducibili.

La detrazione spetta dall'inizio del mese in cui si ha in carico il familiare. Se nel corso dell'anno il familiare a carico supera il limite di reddito (stabilito dalla legge) si perde il diritto alla detrazione per l'intero anno cui si riferisce la presente dichiarazione.

PENSIONATI

Dichiarazione per detrazioni fiscali



SEDE INPDAP

Coniuge a carico

La detrazione per il coniuge a carico (anche se non convivente e non residente in Italia) spetta a condizione che questi non sia legalmente ed effettivamente separato.

Figli a carico

La detrazione spetta per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati. Se i figli hanno un'età inferiore a "3" anni spetta un'ulteriore detrazione fino al mese di compimento dei 3 anni. I figli si considerano a carico indipendentemente dalla convivenza con il dichiarante, dalla residenza in Italia, dall'età e dallo stato civile.

Primo figlio a carico in mancanza del coniuge

Al primo figlio (inteso di età anagrafica maggiore) spetta una detrazione maggiore in mancanza del coniuge.

Tale situazione si verifica quando: o l'altro genitore è deceduto e non c'è stato altro matrimonio o il dichiarante è legalmente ed effettivamente separato; o l'altro genitore non ha riconosciuto i figli naturali ed il dichiarante che li ha riconosciuti non è coniugato o è legalmente ed effettivamente separato; o vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo dichiarante che non è coniugato o è legalmente ed effettivamente separato.

Altri familiari a carico

Sono considerati "Altri familiari" a carico ai sensi dell'art. 433 del codice civile:

- I nipoti in linea retta;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali;
- i genitori adottivi;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle che hanno in comune gli stessi genitori (**germani**);
- i fratelli e le sorelle che hanno in comune un solo genitore (**unilaterali**).

Portatore di handicap

Ai figli o familiari handicappati spetta una maggiorazione delle detrazioni. È portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5/2/1992, n. 104 "colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione".

Le sanzioni

A tutti coloro che hanno i requisiti di assicurabilità previsti dalla Legge 493/99 e non pagano il premio, è applicabile la sanzione prevista dalla legge, graduata in relazione al periodo di inadempimento e comunque in misura non superiore al premio stesso (**euro 12,91**).

In caso di infortunio, solo il pagamento del premio, o l'autocertificazione di esonero in caso di pagamento da parte dello Stato, danno diritto alla liquidazione della rendita.

Risarcimento in caso di infortuni

Si ha diritto al risarcimento se si verifica un infortunio da cui deriva un'invalidità permanente pari o superiore al **27%** per gli infortuni occorsi a partire dal **1° gennaio 2007** o al **33%** per quelli occorsi fino al **31 dicembre 2006**.

A decorrere dal **17 maggio 2006**, è compreso nella tutela assicurativa anche il rischio-morte.

INFORTUNI DOMESTICI

Assicurazione obbligatoria

intestato ad Inail Assicurazione Infortuni Domestici, P.le Pastore, 6-00144 Roma.

L'importo di **euro**

12,91 va pagato alla data di maturazione dei requisiti assicurativi, ed è deducibile ai fini fiscali.

Dal **14 gennaio 2010**

è possibile richiedere il bollettino on-line. Per poter procedere con la richiesta è necessaria la registrazione al portale Inail indicando il profilo "Cittadino". Disponibile anche un manuale on-line, appositamente predisposto.

Rinnovo Iscrizione

Coloro che si sono già iscritti negli anni passati riceveranno, entro la fine di ogni anno, una lettera dell'Inail con il bollettino precompilato contenente anche i dati dell'assicurato e l'importo da versare entro il **31 gennaio**.

Chi, per eventuali disguidi, non riceve questa documentazione a domicilio, deve utilizzare il bollettino postale reperibile negli Uffici Postali, presso le Sedi Inail e le Associazioni di categoria, oppure on-line.



SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori
 Settimanale di politica e informazione sindacale
 Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
 Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**
 Comitato di redazione:
Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli
 Direzione: Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
 Centralino 06/553421 - Fax 06/55342150
 e-mail: redazione@confsal.it
 Amministrazione: Viale Trastevere, 60
 00153 Roma
 Sito internet www.confsal.it
 Gestione editoriale: Cooperativa editoriale Società Cultura Lavoro s.r.l.
 Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
 iscritta al R.O.C. al n. 9453
 La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250
 Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma
 Stampa: Nuova A.G.E. S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma
L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana