



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

SINDACALE

### Indice

#### LEGGI DECRETI CIRCOLARI

##### Rapporti di lavoro

- ▶ Apprendistato professionalizzante. Sperimentazione . . . . . **Pag. 1**
- ▶ Festività religiose ebraiche nel 2006 . . **Pag. 10**

#### GIURISPRUDENZA

##### Costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro

- ▶ Natura del rapporto subordinato. . . . . **Pag. 10**

**IN PRIMO PIANO**

### Apprendistato professionalizzante Sperimentazione

#### RAPPORTI DI LAVORO

Con decreto del 22 dicembre 2005, n. 19589 del direttore generale dell'assessorato all'Istruzione, formazione e lavoro della Regione Lombardia, sono state approvate:

1. le Linee di indirizzo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore del Terziario, della distribuzione e dei servizi in Regione Lombardia;
2. il Dispositivo per la formazione esterna sperimentale in apprendistato professionalizzante nel settore del Terziario, della distribuzione e dei servizi in Regione Lombardia. Il provvedimento è pubblicato sul V Supplemento straordinario al Bollettino ufficiale della Regione Lombardia del 13 gennaio 2006. Il decreto regionale viene emanato dopo un anno dalla sottoscrizione, avvenuta il 10 gennaio del 2005, del protocollo tra la Regione Lombardia, l'Unione regionale lombarda del commercio, del turismo e dei servizi e la Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil della Lombardia e costituisce un fondamentale tassello del complesso percorso delineato dalla Legge Biagi per la messa a regime dell'apprendistato. La sperimentazione dei percorsi formativi ha una durata di due anni dalla data di decretazione e comunque fino all'entrata in vigore della legge regionale in materia. Di seguito e in collaborazione con la direzione Formazione e studi dell'Unione riportiamo i contenuti principali del decreto regionale. ▶

#### AI LETTORI

*Cambia l'Informatore e già da questo numero di marzo i lettori ricevono una rivista rinnovata nella veste grafica della copertina e delle pagine interne. Le modifiche de l'Informatore saranno gradualì, ma alcune novità, anche di contenuto, sono già visibili con l'introduzione di due nuove sezioni: formazione e bandi e finanziamenti. In copertina si indica, con un sottotitolo, l'argomento di primo piano di ogni sezione. E il "primo piano" è la novità maggiore delle pagine interne con l'evidenziazione dell'articolo d'apertura. In questo modo, per le varie sezioni, potranno essere inseriti commenti, valutazioni, criteri d'indirizzo sui temi di maggiore interesse. L'Informatore cambia anche con l'obiettivo di divenire uno strumento pienamente usufruibile per gli associati con modalità tecnologiche: in questo senso diventerà molto più stretta l'interazione via web con il sito Unione.*

#### 1. Le principali tappe dell'apprendistato professionalizzante

- 10 settembre 2003: l'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 definisce l'apprendistato professionalizzante come un contratto per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali;
- 2 luglio 2004: viene rinnovato il Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi che introduce la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante;
- 19 novembre 2004: la delibera della giunta della Regione Lombardia autorizza il direttore generale dell'assessorato al Lavoro a sottoscrivere con le parti sociali dei protocolli d'intesa per la sperimentazione dell'apprendistato;
- 10 gennaio 2005: viene sottoscritto il protocollo per la sperimentazione nel settore del Terziario, della distribuzione e dei servizi
- 14 maggio 2005: la legge 14 maggio 2005, n. 80 dispone che fino all'approvazione della legge regionale in materia, la disciplina dell'apprendistato è rimessa ai Ccnl.
- 22 dicembre 2005: viene firmato il decreto della Regione Lombardia "Avvio sperimentazione per l'apprendistato professionalizzante art. 49 Dlgs 276/03 nel settore del Terziario della distribuzione e dei servizi".

#### 2. Il glossario dell'apprendistato professionalizzante

Nelle Linee di indirizzo è contenuto un glossario minimo. Riteniamo comunque opportuno riportare la definizione di alcuni termini che vengono utilizzati nella complessa disciplina dell'apprendistato.

- Certificazione delle competenze: è rimessa alla normativa regionale la definizione degli strumenti per il riconoscimento della formazione sulla base delle competenze tecnico-professionali acquisite durante il periodo di apprendistato. Tali competenze verranno indicate sul "Libretto formativo del cittadino" come indicato nell'articolo 2, comma 1, lettera i) del Dlgs n.



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

276 del 2003. Spetta alle Regioni ed alle province autonome definire le modalità per lo svolgimento, la valutazione, la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite mediante percorso di apprendistato. (Circ. Minlavoro 14.10.2004, n. 40)

- Formazione formale: formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione strutturati on the job e in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali. (Circ. Minlavoro 14.10.2004, n. 40)

• Formazione trasversale: i contenuti a carattere trasversale sono individuati dall'articolo 1 del decreto ministeriale 20 maggio 1999 e riportati nel documento Isfol. Le aree di formazione riguardano le competenze relazionali, l'organizzazione ed economia, la disciplina del rapporto di lavoro e la sicurezza sul lavoro (misure collettive). Alla formazione trasversale è dedicato almeno il 35% delle 120 ore annue di formazione.

• Formazione professionalizzante: i contenuti a carattere professionalizzante sono individuati dall'articolo 1 del decreto ministeriale 20 maggio 1999 e riportati nel documento Isfol. Essi sono definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Alla formazione professionalizzante è dedicata la parte restante delle 120 ore annue di formazione.

• Formazione formale interna: è svolta nell'impresa che ha capacità formativa formale interna individuata sulla base dei requisiti e criteri determinati nel decreto della Regione Lombardia del 22.12.2005. (Decreto Dg Regione Lombardia 22.12.2005, n. 19589). La capacità formativa formale dell'impresa che opta per la modalità formazione interna o integrata dovrà essere documentata attraverso una dichiarazione di responsabilità da allegare al piano formativo individuale.

• Formazione formale integrata: nel caso in cui l'impresa, pur essendo in possesso della capacità formativa formale documentata attraverso una dichiarazione di responsabilità, ritenga necessario integrare tale capacità attraverso il sostegno di capacità formative formali esterne all'azienda con particolare riferimento sia alle competenze trasversali di base che alle competenze tecnico professionali. (Decreto Dg Regione Lombardia 22.12.2005, n. 19589)

• Formazione formale esterna: è svolta attraverso strutture per l'erogazione di interventi di formazione professionale accreditate presso la Regione Lombardia, nel caso in cui l'impresa non sia in possesso della capacità formativa formale. (Decreto Dg Regione Lombardia 22.12.2005, n. 19589)

- Formazione non formale: la formazione non formale è il processo formativo in cui l'apprendimento si realizza in azienda nel corso dell'attività lavorativa ed è strutturato in termini di

obiettivi, modalità e tempi. Il contesto lavorativo deve consentire un effettivo apprendimento di competenze coerenti con il percorso formativo finalizzato all'acquisizione di una qualificazione attraverso la formazione sul lavoro. L'apprendimento in situazione di alternanza è strutturato in modo tale da realizzare l'integrazione delle conoscenze e capacità acquisite nella formazione non formale con quelle apprese nella formazione formale. L'impresa cura il processo di apprendimento proprio della formazione non formale in coerenza con quanto stabilito nel piano formativo individuale.

- Isfol: Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori. È la struttura del ministero del Lavoro che si occupa di formazione. L'Isfol, con la collaborazione delle parti sociali, ha elaborato nel 2002 il documento "Contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori Terziario distribuzione e servizi e turismo". Il documento contiene i profili formativi validi per la sperimentazione nel Terziario in Lombardia ed è scaricabile dall'area tematica lavoro del sito internet dell'Unione.

- Piano formativo individuale: il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso. Nel piano formativo individuale andranno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale o extra-aziendale. (Circ. Minlavoro 14.10.2004, n. 40)

Il piano formativo individuale dovrà essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati, per la Lombardia, dall'Isfol. Il modello di Pfi è allegato al decreto regionale in argomento.

- Piano formativo individuale di dettaglio: il piano formativo individuale sarà seguito da un piano individuale di dettaglio nel quale l'azienda indicherà con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista e il rapporto di collaborazione con l'istituzione formativa esterna. Il piano formativo individuale di dettaglio sarà elaborato con l'ausilio del tutor dell'istituzione formativa, nel caso di aziende che optino per la formazione interna o integrata (Circ. Minlavoro 14.10.2004, n. 40)

- Profilo formativo: è l'insieme degli obiettivi formativi, articolati mediante standard minimi di competenza per gruppi/famiglie di figure professionali, da conseguire nel corso del contratto di apprendistato, attraverso il percorso formativo, esterno, integrato o interno all'impresa, e descritto nel Pfi. Con il protocollo regionale del 10.1.2005 i profili validi per la Lombardia sono quelli individuati dal documento Isfol o dal gruppo tecnico per i nuovi profili.

- Struttura formativa esterna accreditata: gli enti/strutture formative accreditate per l'erogazione di interventi di formazione professionale presso la Regione Lombardia sono individuati ai sensi della Dgr 6251/01 "Accreditamento dei soggetti che erogano attività di formazione e di orientamento" e successive modifiche e integrazioni (Dgr n. 13083 del 23.5.2003, Ddg n. 8498 del 26.5.2003, Dgr n. 19867 del 16.12.2004).

- Tutor: il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

SINDACALE

affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza. Il tutore esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro. (Decreto Minlavoro 28.2.2000). Il tutor aziendale è tenuto a partecipare ad un percorso formativo, erogato da strutture formative accreditate presso la Regione Lombardia, di durata variabile - 12, 8, 4 ore - a seconda che la formazione si svolga rispettivamente in una delle modalità a), b) o c).

### 3. Le linee di indirizzo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore del Terziario, della distribuzione e dei servizi in Regione Lombardia.

Il documento regionale individua come campo di applicazione della sperimentazione esclusivamente le assunzioni di apprendisti ai sensi del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004 stipulato tra la Confcommercio e la Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Le disposizioni si applicano:

- per le assunzioni decorrenti dall'11 gennaio 2005;
- per le assunzioni effettuate dal 2 luglio 2004 (data di stipula del Ccnl Terziario) e il 10 gennaio 2005 (data di stipula del protocollo regionale) le 120 ore di formazione formale relative alla prima annualità saranno ripartite nei periodi annuali successivi.

Qualora la formazione esterna degli apprendisti relativa alla prima annualità sia stata comunque effettuata in base alla precedente disciplina (legge 196/97 - Pacchetto Treu), cioè il lavoratore sia stato chiamato dal centro formativo accreditato, le aziende forniranno alla Regione l'apposita attestazione. Le aziende in possesso della capacità formativa, così come definita dal decreto regionale, che hanno effettuato internamente le 120 ore di formazione formale predisporranno una specifica dichiarazione di responsabilità.

#### 3.1 La formazione formale

Ai fini dello svolgimento delle 120 ore annue di formazione, il decreto definisce "formazione formale" quella:

- svolta in ambiente organizzato e strutturato (un organismo di formazione, un istituto scolastico, nel luogo di lavoro, anche in locali distinti etc.);
- assistita da figure professionali idonee a trasferire competenze e conoscenze quali i tutor;
- esplicitamente progettata come apprendimento strutturato in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- con esiti verificabili e certificabili.

#### 3.2 Capacità formativa formale

La capacità formativa formale dell'impresa che opta per la modalità formazione interna o formazione integrata dovrà essere documentata attraverso una dichiarazione di responsabilità da allegare al piano formativo individuale ed è definita dai seguenti criteri e requisiti:

- risorse e strutture formative adeguate a trasferire le compe-

tenze necessarie per la formazione del profilo formativo individuato nel piano formativo individuale;

- tutor che abbiano frequentato in modo documentabile la formazione prevista prima che venga erogata la formazione degli apprendisti;

- locali, aule, attrezzature e macchinari strutturati ed adeguati allo svolgimento della formazione formale prevista per il profilo formativo individuato nel piano formativo individuale. La dichiarazione di responsabilità dovrà essere inviata a: Regione Lombardia

Assessorato alla Formazione, Istruzione e Lavoro

Unità Organizzativa Programmazione

Via Cardano, 10 - 20124 Milano

La Regione Lombardia è competente nella verifica e nel controllo delle dichiarazioni trasmesse dalle imprese che ritengono di possedere i requisiti sopra individuati.

Copia della dichiarazione sarà trasmessa anche alla commissione paritetica presso l'Ente bilaterale.

La dichiarazione sarà anche allegata al piano formativo individuale da consegnare al lavoratore.

#### 3.3 Erogazione della formazione formale.

La formazione formale, come sopra definita, potrà essere erogata con tre differenti modalità in relazione ai diversi requisiti posseduti dalle aziende.

a) Interamente svolta all'esterno dell'azienda: nel caso in cui l'impresa non sia in possesso della capacità formativa formale, si realizzerà attraverso strutture accreditate presso la Regione Lombardia per l'erogazione di interventi di formazione professionale.

b) Interna integrata da apporti esterni all'azienda: nel caso in cui l'impresa, pur essendo in possesso della capacità formativa formale, ritenga necessario integrare tale capacità attraverso il sostegno di capacità formative formali esterne all'azienda con particolare riferimento sia alle competenze trasversali di base che alle competenze tecnico professionali. Fermo restando il limite del 35% del monte ore di formazione complessivo da dedicare ai moduli trasversali, l'azienda realizza parte dell'attività formativa utilizzando risorse interne ed esternalizza da un minimo di 20 ore ad un massimo di 48 ore le attività di carattere trasversale (almeno per i moduli relativi alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro) o professionalizzante per le quali non possiede competenze al proprio interno. L'impresa si avvale, inoltre, dei servizi di valutazione in ingresso, predisposizione del piano formativo individuale di dettaglio, monitoraggio e verifica del percorso formativo per un totale di 20 ore come riportato nella tabella al punto 11 delle Linee di indirizzo, che saranno messe a disposizione da parte della struttura formativa in appoggio al tutor aziendale.

c) Interamente svolta all'interno dell'azienda, nel caso in cui l'impresa possieda la capacità formativa formale interna e sia in grado altresì di documentare, con apposita dichiarazione di responsabilità, anche i seguenti requisiti:

- particolare esperienza, con riferimento ai 3 anni precedenti l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, nell'utilizzo di contratti a contenuto formativo (contratti di formazione lavoro, contratti di apprendistato art. 16 L.



Sindacale

196/97) e tirocini formativi e di orientamento;

- strutture, interne o esterne all'impresa, che si occupino specificatamente e continuativamente dell'analisi dei fabbisogni, progettazione, pianificazione e della realizzazione delle attività di formazione per il personale occupato nell'impresa;
- disponibilità di locali idonei alla realizzazione di interventi di formazione teorica (reperibili anche all'esterno dell'impresa), distinti da quelli dove normalmente ha luogo l'attività lavorativa.

È comunque previsto l'intervento di un ente formativo esterno accreditato, individuato dall'azienda, per la verifica del percorso formativo svolto e per la certificazione delle competenze acquisite, attraverso lo scambio di rapporti trimestrali e attraverso la verifica annuale del percorso formativo.

Le Linee di indirizzo individuano anche una serie di metodi e tecniche per lo svolgimento della formazione formale interna (esercitazioni di gruppo, simulazioni, attività presso aziende, reparti, punti pilota, formazione in assistenza, etc.).

Le imprese dovranno indicare nel piano individuale di dettaglio la struttura formativa accreditata presso la Regione Lombardia che eroga l'attività di formazione.

Le strutture formative esterne a cui potranno rivolgersi le imprese saranno quelle che parteciperanno alle Ats (associazioni temporanee di scopo) che verranno costituite per la realizzazione dei progetti quadro settoriali a valenza regionale o ai progetti quadro territoriali a valenza provinciale. I progetti quadro saranno presentati alla Regione Lombardia per il finanziamento dall'Unione regionale lombarda del Commercio del turismo e dei servizi e/o dalle sue associazioni territoriali.

#### 3.4 Tutor aziendale e tutor formativo.

Come definito nel glossario al punto 2, il tutor aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

La figura del tutor era già presente e definita nella precedente disciplina che conserva ancora, per tale figura, validità ed efficacia. Pertanto sono da considerarsi vigenti le disposizioni del decreto del ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, che di seguito sinteticamente riportiamo.

- Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza ed esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione.
- Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
- Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:
  - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'appren-

# L'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

dista;

- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa. Tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

- Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti.

- I tutori, in base a quanto regolamentato dalle Linee di indirizzo per la sperimentazione, sono comunque tenuti a partecipare, a specifiche iniziative formative di durata variabile, svolta, per tutte le imprese, dalle strutture formative esterne accreditate.

Con riferimento ai tutor che abbiano già frequentato in precedenza la formazione obbligatoria (di norma 8 ore), questi dovranno:

- nelle aziende che optano per la formazione esterna, all'avvio della prima annualità di formazione partecipare ad almeno una specifica iniziativa formativa della durata minima di 4 ore sul tema del piano formativo individuale e finalizzata al rafforzamento delle competenze volte alla definizione e alla gestione del piano individuale di dettaglio.

- nelle aziende che invece ricorrono alla formazione integrata o a quella completamente interna dovranno integrare la formazione con ulteriori 8 ore.

Il tutor formativo esterno è una figura individuata dalla struttura formativa esterna accreditata ed ha una funzione di accompagnamento e sostegno del giovane durante l'intero percorso in apprendistato svolto all'esterno dell'azienda e di raccordo con il tutor aziendale.

#### 3.4 Finanziamento pubblico.

Le Linee di indirizzo contengono una importante affermazione politica da parte della Regione Lombardia, che consiste nel garantire le risorse economiche necessarie allo svolgimento dell'attività formativa dell'apprendistato nel settore del Terziario, della distribuzione e dei servizi.

Le attività formative saranno finanziate in relazione alle tre tipologie di erogazione della formazione formale più sopra descritte, ovvero interna, esterna o integrata. Viene totalmente finanziata la formazione esterna degli apprendisti e la formazione dei tutor.

Le attività finanziate in relazione alle diverse soluzioni organizzative adottate dalle imprese sono riportate nella tabella al punto 11 delle Linee di indirizzo.

#### 3.5 Piano formativo individuale e piano formativo individuale di dettaglio.

Come già detto il piano formativo individuale, documento allegato al contratto di apprendistato, forma parte integrante e sostanziale dello stesso e sarà redatto, sulla base dei profili formativi regionali definiti dal documento dell'Isfol.

Le imprese sono tenute a trasmettere il piano formativo individuale alla competente commissione paritetica costituita presso l'Ente bilaterale ai sensi degli artt. 46 e 47 del Ccnl per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità di cui all'art. 47 del Ccnl, anche con particolare riferimento al profilo formativo indicato.

L'azienda dovrà inviare il C/ASS alla provincia competente allegando:



Sindacale

- a) il parere di conformità rilasciato dall'Ente bilaterale;
- b) il piano formativo individuale,
- c) la dichiarazione sulla "capacità formativa formale interna dell'azienda", qualora l'azienda abbia i requisiti richiesti.

Analoga comunicazione andrà trasmessa alla commissione paritetica presso l'Ente bilaterale.

Ricordiamo che potranno ottenere il parere di conformità esclusivamente le aziende che rispettano integralmente il Ccnl del Terziario anche con riferimento al versamento degli obblighi contributivi previsti, ovvero:

- versamento dei contributi di assistenza contrattuale previsti dall'art. 40 - Contributi di assistenza contrattuale (Ccnl 2.7.2004);
- versamento dei contributi a favore dell'Ente bilaterale territoriale Ebiter - Milano previsti dall'art. 21 - Finanziamento Enti bilaterali territoriali (Ccnl 2.7.2004).

Fermo restando il rispetto dell'integrale applicazione del Ccnl per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004, le aziende che, ai sensi dell'art. 21 del Ccnl, omettano il versamento della quota di finanziamento all'Ente bilaterale territorialmente competente, dichiareranno a tale Ente l'avvenuta corresponsione ai lavoratori della quota dovuta dall'azienda, fornendo altresì l'opportuna documentazione in proposito.

Tale misura, che ha la finalità di evitare situazioni di concorrenza sleale nell'ambito del costo del lavoro delle imprese del terziario, non consente - ovviamente - di ottenere il parere di conformità da parte del competente Ente bilaterale, che rilascerà tale atto solo ed esclusivamente alle aziende che versano il contributo all'Ente e rispettano integralmente il Ccnl del Terziario.

Il piano formativo individuale di dettaglio è un documento successivo ed integrativo rispetto al piano formativo individuale e descrive nello specifico, e per tutta la durata del contratto di apprendistato, le modalità di erogazione della formazione formale interna.

Esso sarà redatto dall'impresa - con il supporto dell'ente di formazione qualora siano poste in essere, per l'erogazione della formazione formale, le modalità di formazione interna o integrata - sulla base di quanto emerso dal bilancio di competenze iniziale dell'apprendista. Definisce altresì il rapporto di collaborazione tra l'impresa e l'istituzione formativa esterna accreditata.

Per le imprese in possesso della capacità formativa, che optano per la formazione totalmente interna, il piano formativo individuale di dettaglio dovrà essere trasmesso all'ente formativo esterno di supporto in allegato al primo rapporto trimestrale.

Il piano formativo individuale di dettaglio potrà essere integrato in relazione all'offerta formativa e alle competenze acquisite dall'apprendista. Potrà inoltre essere modificato

qualora l'impresa si trovasse nella condizione di riorganizzare o innovare i processi aziendali a seguito di accordi tra le parti sociali.

### 3.6 Certificazione delle competenze

L'apprendistato professionalizzante prevede la valutazione e la certificazione delle competenze acquisite e la registrazione successiva di queste sul libretto formativo. Ricordiamo che il decreto ministeriale del 10 ottobre 2005 (in Gu n. 256 del 3.11.2005) riporta il modello di libretto formativo del cittadino.

La funzione della certificazione delle competenze è svolta dalla Regione, di concerto con le Province, sulla base della verifica del percorso formativo, operata annualmente dal tutor aziendale, in collaborazione con il tutor formativo, e coerentemente con il piano formativo individuale.

Vengono individuati due momenti finalizzati al riconoscimento formale delle competenze:

a. Attestazione di partecipazione: si intende un documento formalizzato, da predisporre annualmente e da consegnare all'apprendista, che riporta il numero di ore di formazione formale frequentate. Nel caso di interruzione contrattuale tale documento va redatto, in riferimento al periodo di attività effettivamente svolto, per consentire l'eventuale riconoscimento dei crediti formativi nel caso di nuovo contratto di apprendistato.

b. Certificazione delle competenze acquisite: si intende il riconoscimento di una o più competenze acquisite dall'apprendista in un percorso di formazione formale e non formale. Per competenza acquisita si intende il possesso verificato delle abilità, competenze, comportamenti ed altre risorse individuali che, insieme, permettono alla persona di raggiungere il profilo formativo predeterminato all'interno del piano individuale di formazione nonché l'efficace presidio di un compito o attività complessa.

### 4. Il dispositivo per la formazione esterna sperimentale in apprendistato professionalizzante nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi in Regione Lombardia.

Il dispositivo per la formazione esterna degli apprendisti stabilisce le modalità di presentazione dei progetti quadro finalizzati ad organizzare i percorsi formativi esterni e le attività di formazione e di supporto ai tutor interni.

I progetti potranno essere settoriali a valenza regionale o territoriali a valenza provinciale e potranno essere presentati dall'Unione regionale lombarda del Commercio, del turismo e dei servizi e/o dalle sue associazioni territoriali.

Al finanziamento delle azioni realizzate nell'ambito del dispositivo regionale vengono assegnati 1.200.000,00 euro, con la possibilità di procedere, nel corso del 2006, allo stanziamento di nuove risorse finanziarie.

Il testo completo del decreto regionale è scaricabile dal sito internet dell'Unione, Aree tematiche - Lavoro.



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Scheda riepilogativa

Istituto	Disciplina	Riferimenti normativi
Età dell'apprendista	Il contratto può stipularsi con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (si intendono 29 e 364 giorni), ovvero al partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53	Art. 49 del Dlgs 276/2003 Circ. Minlav. 10/7/2005, n.30 Art. 44 del Ccnl Terziario
Sfera di applicazione	L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello del Ccnl Terziario. Uniche esclusioni sono: * Le figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello; * I lavori di scrittura, archivio e protocollo; * I lavori di dattilografia.	Art. 42 del Ccnl Terziario
Limiti numerici per l'assunzione	Il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori qualificati in servizio. L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.	Art. 47 del Dlgs 276/2003 Circ. Minlav 14/10/2004,n.40 Art. 43 Ccnl Terziario
Tutor	È prevista la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate. La formazione per il tutor ha una durata non inferiore a 12 ore annuali. Essa è finalizzata all'approfondimento dei compiti specifici, in particolare la definizione e la gestione del piano formativo individuale.	Art. 49 del Dlgs 276/2003 Protocollo di intesa del 10/1/2005 per la sperimentazione dell'apprendistato nei settori del Terziario, distribuzione e servizi
Condizioni per l'assunzione	È abrogato l'obbligo di richiesta di autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro. Le aziende, per poter stipulare tale contratto, devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Ai sensi del presente Ccnl sono esclusi dal computo: * i dimissionari, * i licenziati per giusta causa, * coloro che abbiano rifiutato la proposta di un contratto a tempo indeterminato, * coloro che abbiano cessato durante o al termine del periodo di prova I limiti all'accesso ai contratti di apprendistato non trovano applicazione quando nei 24 mesi precedenti sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.	Art. 85 del Dlgs 276/2003 Art. 46 del Ccnl Terziario
Periodo di prova	Il periodo di prova non può essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo	Art. 48 del Ccnl Terziario



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

SINDACALE

Istituto	Disciplina	Riferimenti normativi
Forma contratto	<p>livello iniziale di assunzione. La durata massima del periodo di prova non potrà quindi superare i seguenti limiti: Quadri e I livello ..... 6 mesi II e III livello ..... 60 giorni IV e V livello ..... 45 giorni VI e VII livello ..... 30 giorni.</p> <p>Il contratto dovrà avere, a pena di nullità, forma scritta e dovrà indicare: * La prestazione oggetto del contratto * Il periodo di prova * Il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale * La qualifica da conseguire * La durata del contratto * Il piano formativo individuale a pena di nullità.</p>	<p>Art. 49 del Dlgs 276/2003 Art. 45 Ccnl Terziario Circ. Minlav 14/10/2004, n. 40</p>
Piano formativo individuale	<p>Il piano formativo individuale è il percorso formativo dell'apprendista, reso esplicito per tutta la durata del contratto di apprendistato, sia per la formazione presso l'istituzione formativa che per la formazione in azienda ed è definito in termini di obiettivi formativi. Nel piano formativo individuale andranno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno fra formazione aziendale o extraaziendale.</p>	<p>Protocollo di intesa del 10/1/2005 per la sperimentazione dell'apprendistato nei settori del Terziario, distribuzione e servizi Circ. Minlav 14/10/2004, n. 40</p>
Piano individuale formativo di dettaglio	<p>In considerazione della difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, in particolare nelle ipotesi di contratti di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale sarà seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'ausilio del tutor, nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista. In tale ambito è anche definito il rapporto di collaborazione tra l'impresa e l'istituzione formativa esterna ed in particolare il costante rapporto tra il tutor aziendale e il tutor formativo esterno.</p>	
Durata contratto	<p>L'apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: II ..... 48 mesi III ..... 48 mesi IV ..... 48 mesi Vi ..... 36 mesi VI ..... 24 mesi</p>	<p>Art. 55 del Ccnl Terziario</p>
Inquadramento apprendista	<p>I livelli di inquadramento professionale saranno: * 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima</p>	<p>Art. 53 del Ccnl Terziario</p>



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

Istituto	Disciplina	Riferimenti normativi
Retribuzione	<p>metà del periodo di apprendistato            * 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo di apprendistato            Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.            Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche comprese nel VI livello l'inquadramento sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.</p> <p>È fatto divieto al datore di lavoro di retribuire l'apprendista con tariffe a cottimo.            La retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della categoria di inquadramento.            Ad ogni passaggio di livello vi è il conseguente trattamento economico della categoria di inquadramento.</p>	<p>Art. 49 del Dlgs 276/2003            Circ. Minlav 14/10/2004, n. 40            Art. 53 del Ccnl Terziario</p>
Orario di lavoro	<p>La durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali.            Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per gli apprendisti maggiorenni e deve essere contenuto.</p>	<p>Art. 2 del Dlgs 8 aprile 2003, n. 66</p>
Part-time	<p>Il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore a 24 ore settimanali.</p>	<p>Art. 52 del Ccnl Terziario</p>
Malattia	<p>Durante il periodo di malattia l'apprendista non in prova avrà diritto:            * per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;            * in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comparto, ad un'indennità a carico del datore di lavoro pari al 60% della retribuzione lorda di cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p>	<p>Art. 54 del Ccnl Terziario</p>
Infortunio	<p>Durante il periodo di infortunio all'apprendista verrà riconosciuta una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:            * 80% per i giorni dal 5° al 20°            * 90% per i giorni dal 21° in poi.            Nulla sarà dovuto all'apprendista nel periodo di carenza.</p>	<p>Art. 170 del Ccnl Terziario</p>
Recesso	<p>Allo scadere del termine per il contratto di apprendistato professionalizzante l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio salvo disdetta a norma dell'art. 2118 c.c.            Il datore di lavoro potrà recedere prima della scadenza solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivi oggettivo.</p>	<p>Art. 49 Dlgs 276/2003            Circ. Minlav 14/10/2004, n. 40            Sentenza Corte Cassazione n. 69/1973</p>



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Leggi decreti circolari

SINDACALE

Istituto	Disciplina	Riferimenti normativi
Doveri dell'apprendista	<p>L'apprendista deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;</li> <li>* prestare la sua opera con la massima diligenza;</li> <li>* frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione professionale anche se in possesso di un titolo di studio;</li> <li>* osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.</li> </ul>	Art. 51 del Ccnl Terziario
Doveri del datore di lavoro	<p>Il datore di lavoro ha l'obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* di impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;</li> <li>* di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;</li> <li>* di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;</li> <li>* di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;</li> <li>* di accordare permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.</li> </ul>	Art. 50 del Ccnl Terziario
Incentivi e sgravi	<p>L'apprendista è escluso dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo settimanale pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 2,94 euro per gli apprendisti soggetti ad Inail (5,54% a carico dipendente);</li> <li>* 2,85 euro per gli apprendisti non soggetti ad Inail (5,54% a carico dipendente).</li> </ul> <p>In caso di trasformazione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai datori di lavoro è concesso di continuare a versare, per un anno dalla data di trasformazione, la contribuzione a proprio carico in misura ridotta.</p>	<p>Art. 53 Dlgs 276/2003            Art. 21 L. 25/1955            Art. 21 L. 56/1987</p>
Sanzioni	<p>In caso di inadempimento nella erogazione alla formazione in cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, quest'ultimo sarà tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato maggiorata del 100%.</p>	<p>Art. 53 del Dlgs 276/2003            Art. 11 del Dlgs 251/2004</p>



Sindacale

Istituto	Disciplina	Riferimenti normativi
Visita medica	La Legge regionale dispone che: * per gli apprendisti minorenni e i minori, la visita medica è necessaria solo per le attività soggette a sorveglianza sanitaria; * per gli apprendisti maggiorenni, la visita medica non è necessaria. L'orientamento espresso dalla regione Lombardia è stato dichiarato costituzionalmente fondato dalla Corte costituzionale (Sen. n. 162/2004).	Legge regionale 4 agosto 2003, n. 12

## Festività religiose ebraiche Calendario 2006

In conformità all'ultimo comma dell'art. 5 della legge 8 marzo 1989, n. 101, recante norme per la regolamentazione dei rapporti fra lo Stato italiano e l'Unione delle comunità ebraiche italiane, il ministero dell'Interno ha emanato il decreto 15 novembre 2005 (pubblicato sulla Gazzetta ufficiale 23 novembre 2005, n. 273) relativo alla determinazione del calendario delle festività religiose ebraiche valevole per l'anno 2006.

► DECRETO ministero dell'Interno del 15 novembre 2005.

### Determinazione del calendario delle festività religiose ebraiche per l'anno 2006.

Il calendario delle festività religiose ebraiche è determinato, per il 2006, come segue:

- tutti i sabati (da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sole del sabato);
- 12, 13, 14, 19, 20 aprile - Pesach (Pasqua);
- 2 e 3 giugno - Shavuoth (Pentecoste);
- 3 agosto - Digiuno del 9 di Av;
- 23 e 24 settembre - Rosh Ha Shanà (Capodanno);
- 1° e 2 ottobre - Vigilia e digiuno di espiazione (Kippur);
- 7, 8, 14 ottobre - Succoth (Festa delle Capanne)
- 15 ottobre - Simchat Torà (Festa della Legge).

## COSTITUZIONE E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

### Natura del rapporto subordinato

► CASSAZIONE sezione lavoro 5 maggio 2005, n. 9343 (da Dir. e Prat. Lav. n. 42/05, pag. 2337). **Controversie del lavoro - Competenza - Competenza per materia - Rapporto di lavoro subordinato - Caratteristiche - Appalto e lavoro autonomo - Differenze.**

## Giurisprudenza

È irrilevante, ai fini della subordinazione, che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri, atteso che il singolo rapporto (con riferimento, nella specie, a sportellisti presso un'agenzia ippica) può instaurarsi volta per volta, anche giorno per giorno, sulla base dell'accettazione della prestazione data dal lavoratore ed in funzione del suo effettivo svolgimento, e la preventiva sostituibilità incide sull'individuazione del lavoratore quale parte del singolo specifico contingente rapporto, restando la subordinazione riferita a colui che del rapporto è effettivamente soggetto, svolgendo la prestazione e percependo la retribuzione.



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

### TABELLE DELLE RETRIBUZIONI

#### Dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

##### Lavoratori qualificati

Livello	Paga base (1/7/2005)	Contingenza (1/1/95)	Scatti di anzianità (1/1/90)
	Euro	Euro	Euro
Quadro	1287,26+180,76	540,37	25,46
I	1159,57	537,52	24,84
II	1003,02	532,54	22,83
III	857,31	527,90	21,95
IV	741,46	524,22	20,66
V	669,88	521,94	20,30
VI	601,42	519,76	19,73
VII	514,90+5,16	517,51	19,47

##### Apprendisti

Livello	Paga base (1/7/2005)	Contingenza (1/9/99)
	Euro	Euro
II Prima metà	702,11	424,47
II Seconda metà	852,57	428,67
III Prima metà	600,12	420,77
III Seconda metà	728,71	424,93
IV Prima metà	519,02	417,83
IV Seconda metà	630,24	421,97
V Prima metà	468,92	416,31
V Seconda metà	569,40	420,13
VI Prima metà	420,99	414,28
VI Seconda metà	511,21	418,38

Il trattamento economico per gli apprendisti assunti a far data dal 2 luglio 2004 sarà di 2 livelli inferiori a quello dei corrispondenti lavoratori qualificati per la prima metà del periodo di apprendistato. E di 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo.

##### Terzo elemento o assegno supplementare

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

#### Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

##### Dirigente in forza al 30 giugno 1997

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



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

#### Dirigente assunto o nominato dal 1° luglio 1997

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Incremento retributivo dall'1.1.1998	225.000	116,20+
Aumento retributivo dall'1.1.2000	200.000	103,29+
Aumento retributivo dall'1.7.2000	400.000	206,58+
Aumento retributivo dall'1.1.2002	520.000	268,56+
Aumento retributivo dall'1.7.2004		210,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		4.149,63

#### Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 1998

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Aumento retributivo dall'1.1.2000	200.000	103,29+
Aumento retributivo dall'1.7.2000	400.000	206,58+
Aumento retributivo dall'1.1.2002	520.000	268,56+
Aumento retributivo dall'1.7.2004		210,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		4.033,43

#### Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2000

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Aumento retributivo dall'1.7.2000	400.000	206,58+
Aumento retributivo dall'1.1.2002	520.000	268,56+
Aumento retributivo dall'1.7.2004		210,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		3.930,14

#### Dirigente assunto o nominato dal 1° luglio 2000

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Aumento retributivo dall'1.1.2002	520.000	268,56+
Aumento retributivo dall'1.7.2004		210,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		3.723,56

#### Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2002

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Aumento retributivo dall'1.7.2004		210,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		3.455,00

#### Dirigente assunto o nominato dal 28 maggio 2004

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2005		125,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		3.245,00

#### Dirigente assunto o nominato dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005

	Lire	Euro
Minimo contrattuale mensile dal 1/7/2004	5.808.810	3.000,00+
Aumento retributivo dal 1/1/2006		120,00=
Totale		3.120,00

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



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

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

Categoria	Paga base (1/7/2005) Euro	Contingenza (1/1/95) Euro	Scatti di anzianità (1/10/86) Euro
I	699,91	530,04	15,49
II	589,57	526,11	14,46

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

	Euro
Categoria I	10,52
Categoria II	9,54

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

Categoria lusso, I e II				
Livello	Paga base (1/7/2005) Euro	Contingenza (1/1/95) Euro	Terzo elemento Euro	Totale Euro
Q.A	1.185,73+46,48	542,70	5,18	1.780,09
Q.B	1.062,59+41,32	537,59	5,18	1.646,68
I	954,20	536,71	4,18	1.495,09
II	831,07	531,59	7,43	1.370,09
III	756,90	528,26	3,36	1.288,52
IV	687,65	524,94	3,72	1.216,31
V	614,92	522,37	3,63 *	1.140,92
VI S	572,92	520,64	5,97	1.099,53
VI	557,55	520,51	5,97	1.084,03
VII	491,78	518,45	6,87	1.017,10

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

Categoria III e IV				
Livello	Paga base (1/7/2005) Euro	Contingenza (1/1/95) Euro	Terzo elemento Euro	Totale Euro
Q.A	1.180,05+46,48	542,19	5,18	1.773,90
Q.B	1.057,43+41,32	537,12	5,18	1.641,05
I	949,04	536,24	4,18	1.489,46
II	826,68	531,20	7,43	1.365,31
III	753,03	527,91	3,36	1.284,30
IV	684,29	524,64	3,72	1.212,65
V	611,82	522,09	3,63 *	1.137,54
VI S	570,08	520,38	5,97	1.096,43
VI	554,71	520,25	5,97	1.080,93
VII	489,20	518,22	6,87	1.014,29

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

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

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

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

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

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



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### Dettaglio contributi previdenziali e assistenziali (terziario e pubblici esercizi) - 1° febbraio 2001

		OPERAI IMPIEGATI	DIRIGENTI	OPERATORI DI VENDITA	PUBBLICI ESERCIZI E LABORATORI PASTICCERIA
Fondo pensioni	datore di lavoro	23,81	23,81	23,81	23,81
	lavoratore (1)	8,89	8,89	8,89	8,89
Assicurazione contro la disoccupazione (2)		1,61	1,61	1,61	1,61
Cassa unica assegni familiari (3)		1,68	1,68	1,68	1,68
Fondo garanzia T.F.R.		0,20	0,20	0,20	0,20
Cassa integrazione guadagni straordinaria (4)	datore di lavoro	0,60	-	0,60	0,60
	lavoratore	0,30	-	0,30	0,30
Contributo di mobilità (4)		0,30	0,30	0,30	0,30
Indennità economiche di maternità (5)		0,24	-	0,24	0,24
Indennità economiche di malattia		2,44	-	-	3,21 (6)
Contributo ASCOM (compreso apprendisti e contratto di formazione)		1,20	-	1,20	1,20
Contributo COVELCO (compreso apprendisti e contratto di formazione)		0,10	-	0,10	0,10

(1) Per le quote retributive eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (pari per il 2006 a € 39.297,00 annuali; € 3.275,00 mensili) l'importo va aumentato dell'1% qualora l'aliquota contributiva complessiva a carico del lavoratore sia inferiore al 10% (L. 14/11/1992, n. 438, art. 3 ter).

(2) Per i commercianti iscritti negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397, in base all'art. 120 della legge 23/12/2000, n. 388, la contribuzione contro la disoccupazione è ridotta all'1,48%.

(3) Per i commercianti iscritti negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397, l'aliquota CUAF, fissata nella misura dello 0,43%, in base all'art. 120 della legge 23/12/2000, n. 388, non è più dovuta.

(4) Da applicarsi alle aziende commerciali con più di 50 dipendenti (c.s.c. 7.01.XX e 7.02.XX).

(5) Per i commercianti iscritti negli elenchi nominativi ex lege 27/11/1960, n. 1397, la contribuzione per l'indennità economica di maternità non è più dovuta.

(6) Compreso il supplemento dello 0,77% di cui al DM 1/2/1957 adottato in forza del Dlgs C.P.S. 31/10/1947 n. 1304. Per le aziende alberghiere il contributo aggiuntivo è dovuto solo per il personale adibito a mansioni tipiche degli addetti ai pubblici esercizi (circ. INPS n. 2084 R.C.V./71 del 21/3/1985).

N.B. Dal gennaio 2006 è prevista una riduzione contributiva di un punto percentuale che opera principalmente sull'aliquota contributiva per gli assegni familiari, e, nel caso di insufficienza, sui contributi di maternità, disoccupazione, Cigs e malattia.

### TABELLE CONTRIBUTI

#### Minimali

	Inps (1/1/2006)			Inail (1/1/2006)	
	Tempo pieno	Tempo parziale		Tempo pieno	Tempo parziale
Impiegati / operai	€ 40,62 giorn. € 1056,12 mensili	€ 6,09 orari	Impiegati / operai	€ 39,94 giorn. € 1038,44 mensili	€ 5,99 orari
Dirigenti	€ 112,38 giorn. € 2921,88 mensili	€ 16,86 orari	Dirigenti (1)	€ 78,05 giorn. € 1951,30 mensili	€ 9,76 orari

(1) Dal 1° luglio 2005

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

Retribuzione di riferimento (1/1/2006)	Limite massimo (1/1/2006)	Riduzione contributiva (1/10/98)
Fino a € 1797,31 mensili (compreso ratei mensilità aggiuntive)	€ 830,77 mensili	5,54%
Oltre € 1797,31 mensili (compreso ratei mensilità aggiuntive)	€ 998,50 mensili	5,54%

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

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



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

### Aziende commerciali fino a 50 dipendenti (1° gennaio 2006)

		COMMERCIO		COMMERCIO CON ALIQUOTA CUAF RIDOTTA (1)	
		(4) Totale (3) contributo	di cui dipendente	Totale (3) contributo	di cui dipendente
Operai	retribuzione totale	37,87%	8,89%	35,82%	8,89%
Impiegati	retribuzione totale	37,87%	8,89%	356,82%	8,89%
Dirigenti	retribuzione totale	35,19%	8,89%	33,14%	8,89%
Operatori di vendita	retribuzione totale	35,43%	8,89%	33,38%	8,89%
Contr. aggiuntivo (2)	oltre € 3.257,00	1%	1%	1%	1%
Apprendisti	Soggetti INAIL	5,54% + € 2,98 sett.	5,54%	5,54% + € 2,98 sett.	5,54%
	Non soggetti INAIL	5,54% + € 2,89 sett.	5,54%	5,54% + € 2,89 sett.	5,54%
ASCOM (escluso dirigenti)	retribuzione totale	1,20%	-	1,20%	-
COVELCO (escluso dirigenti)	retribuzione totale	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%

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

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

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

(2) Il contributo aggiuntivo è stabilito a favore del fondo pensioni senza massimale. La misura annua, relativa al 2006, è di € 39.297,00.

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

(4) Da gennaio 2006 è prevista una riduzione contributiva di un punto percentuale che opera principalmente sull'aliquota contributiva per gli assegni familiari, e, nel caso di insufficienza, sui contributi di maternità, disoccupazione, Cigs e malattia.

### Aziende commerciali che occupano più di 50 dipendenti (1° gennaio 2006)

		COMMERCIO		COMMERCIO CON ALIQUOTA CUAF RIDOTTA (1)	
		(4) Totale (3) contributo	di cui dipendente	Totale (3) contributo	di cui dipendente
Operai	retribuzione totale	39,07%	9,19%	37,02%	9,19%
Impiegati	retribuzione totale	39,07%	9,19%	37,02%	9,19%
Dirigenti	retribuzione totale	35,49%	8,89%	33,44%	8,89%
Operatori di vendita	retribuzione totale	36,63%	9,19%	34,58%	9,19%
Contr. aggiuntivo (2)	oltre € 3.257,00	1%	1%	1%	1%
Apprendisti	Soggetti INAIL	5,54% + € 2,98 sett.	5,54%	5,54% + € 2,98 sett.	5,54%
	Non soggetti INAIL	5,54% + € 2,89 sett.	5,54%	5,54% + € 2,89 sett.	5,54%
ASCOM (esclusi dirigenti)	retribuzione totale	1,20%	-	1,20%	-
COVELCO (esclusi dirigenti)	retribuzione totale	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%

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

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

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

(2) Il contributo aggiuntivo è stabilito a favore del fondo pensioni senza massimale. La misura annua, relativa al 2006, è di € 39.297,00.

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

(4) Da gennaio 2006 è prevista una riduzione contributiva di un punto percentuale che opera principalmente sull'aliquota contributiva per gli assegni familiari, e, nel caso di insufficienza, sui contributi di maternità, disoccupazione, Cigs e malattia.



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### Contributi per dipendenti con contratto di formazione lavoro Assunti da aziende commerciali e turistiche con più di 14 dipendenti e imprese di servizio

	Commercio				Commercio con aliquota CuaF ridotta			
	A) contributo intero	B) di cui dipendente	C) A - B	D) 75% di C da versare	A) contributo intero	B) di cui dipendente	C) A - B	D) 75% di C da versare
Retribuzione totale	38,87%	8,89%	29,98%	22,48%	36,82%	8,89%	27,93%	20,95%

### Assunti da aziende commerciali e turistiche fino a 14 dipendenti

	Commercio				Commercio con aliquota CuaF ridotta			
	A) contributo intero	B) di cui dipendente	C) A - B	D) 60% di C da versare	A) contributo intero	B) di cui dipendente	C) A - B	D) 60% di C da versare
Retribuzione totale	38,87%	8,89%	29,98%	17,99%	36,82%	8,89%	27,93%	16,76%

**N.B.** Sono considerate commerciali le imprese che svolgono attività di commercio al dettaglio e all'ingrosso, individuate dai codici statistico-contributivi 7.01.XX, 7.02.XX, 7.03.XX. Le aziende turistiche sono, invece, quelle indicate nell'art. 5 della legge quadro 217/1983 (alberghi e altre strutture ricettive) nonché quelle che hanno per oggetto in via prioritaria un'attività economica professionale organizzata al fine della produzione e commercializzazione dei servizi turistici, quali pubblici esercizi (ristoranti, tavole calde, bar, bottiglierie, ecc.), gli stabilimenti balneari, le agenzie di viaggio e turismo, ecc. Per le imprese ubicate nei territori del Mezzogiorno (DPR 218/1978) e per quelle operanti in circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla 1ª classe del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale (individuate con decreto ministeriale), i contributi sono dovuti, per le quote a carico dell'azienda nella misura prevista per gli apprendisti.

Nel caso in cui il dipendente percepisca una retribuzione mensile superiore per l'anno 2006 a € 3.257,00 (pari a € 39.297,00 annui), l'aliquota complessiva a carico del lavoratore deve essere aumentata dell'1% a titolo di contributo aggiuntivo.

Per pubblici esercizi e laboratori di pasticceria il contributo di cui al punto A) è incrementato di un ulteriore 0,77% ai sensi del D.M. 1/2/1957. Per le aziende alberghiere il contributo aggiuntivo è dovuto solo per il personale adibito a mansioni tipiche degli addetti ai pubblici esercizi.

Per le aziende commerciali con più di 200 dipendenti, contraddistinte dai codici statistico-contributivi 7.01.XX e 7.02.XX, i contributi di cui al punto A) della tabella, sono aumentati dell'1,20% (di cui 0,30% a carico dipendente). L'aumento dell'1,20% si applica anche alle aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione presso imprese industriali (codice statistico-contributivo 7.07.05) che occupino nel semestre precedente mediamente più di 15 dipendenti.



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

### Dirigenti - Previdenza e assistenza integrative

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

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



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### Quadri - Assistenza sanitaria integrativa - Formazione

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

Versamento annuale contributi: **Qu.A.S. Cassa assistenza sanitaria quadri** (scadenza 28 febbraio) Centro operativo - Lungo Tevere Raffaello Sanzio n. 15 - 00153 Roma - Tel. 06/58521920/30 - Fax 06/58521970/1/2 - sito internet: [www.quas.it](http://www.quas.it) - c.c. n. 18000 - Abi 08327 - Cab 03399 presso Banca di Credito Cooperativo di Roma, Agenzia n. 3. \*Per il Quadro assicurato per la prima volta presso il Qu.A.S. deve essere corrisposta dalle aziende, oltre al contributo annuale, la quota costitutiva di € 302,00. **Quadrifor - Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del terziario** - Via Alvisè Cadamosto, 14 - 00154 Roma - Tel. 06/5744304 - 305 - Fax 06/5744314 - c/c 4106/13 - Abi 05696 - Cab 03202 presso Banca Popolare di Sondrio di Roma, Agenzia n. 2.

### Quadri - Impiegati - Operai - Previdenza integrativa

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

Versamento quota d'iscrizione: Banca di Credito Cooperativo di Roma - Agenzia 9/E - P.zza G.G. Belli, 2 - 00153 Roma - C/C n. 48410/14 - ABI 8327 - CAB 032003 - Intestato al Fondo Pensione FON.TE  
Trasmissione adesione: Previnet Spa, via Ferretto, 1 - 31021 Mogliano Veneto (TV) - Tel. 041/5907054 - Fax 041/5907069 - email: [fonte@previnet.it](mailto:fonte@previnet.it) - sito internet: [www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

- (1) La contribuzione va determinata sulla retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto  
(2) Il lavoratore può incrementare la sua percentuale contributiva fino a raggiungere il 6%.  
(3) Il lavoratore può incrementare la sua percentuale contributiva fino a raggiungere l'11%.  
(4) Nuova percentuale dal 1° gennaio 2006.



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

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

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

Livelli	Contributo complessivo mensile in euro da luglio 2005	Livelli	Contributo complessivo mensile in euro da luglio 2005
<b>Quadri</b>	2,74	<b>Apprendisti 2a metà (1)</b>	
1	2,55	2	1,92
2	2,30	3	1,73
3	2,08	4	1,58
4	1,90	5	1,48
5	1,79	6	1,39
6	1,68	<b>Operatori di vendita</b>	
7	1,56	1a categoria	1,84
<b>Apprendisti 1a metà (1)</b>		2a categoria	1,67
2	1,69		
3	1,53		
4	1,41		
5	1,33		
6	1,25		

(1) Assunti fino al luglio 2004. Dal 2 luglio 2004 vale la tabella relativa ai livelli contrattuali ordinari.

Si rammenta che qualora l'azienda non versi la contribuzione all'Ente bilaterale, oltre a non poter usufruire dei servizi prestati, è tenuta a corrispondere ai lavoratori un elemento distinto dalla retribuzione pari allo 0,10% di paga base e contingenza per 14 mensilità assoggettato alla normale imposizione previdenziale e fiscale.

### Ente Bilaterale territoriale pubblici esercizi Tabelle quote adesione - Ccnl 22 gennaio 1999 art. 20 comma 3

Calcolate sulla base dell'importo complessivo di paga base e contingenza in vigore alla data dell'1/7/2005 per 14 mensilità da versare a mezzo bonifico bancario Banca Intesa Spa Ag. 52 Milano c/c 53041/61 - Abi 3069 - Cab 1798 o con bollettino postale sul c/c 40355208

Categoria Lusso, I e II categoria				
Livelli	Paga base + contingenza	Quota azienda 0,20	Quota dipendente 0,20	Totale quota
Quadro A	1.774,91	3,55	3,55	7,10
Quadro B	1.641,50	3,28	3,28	6,57
1	1.490,91	2,98	2,98	5,96
2	1.362,66	2,73	2,73	5,45
3	1.285,16	2,57	2,57	5,14
4	1.212,59	2,43	2,43	4,85
5	1.137,29	2,27	2,27	4,55
6s	1.093,56	2,19	2,19	4,37
6	1.078,06	2,16	2,16	4,31
7	1.010,23	2,02	2,02	4,04
4 (min. 18 anni)	1.188,33	2,38	2,38	4,75
5 (min. 18 anni)	1.114,54	2,23	2,23	4,46
6s (min. 18 anni)	1.071,68	2,14	2,14	4,29
6 (min. 18 anni)	1.056,49	2,11	2,11	4,23
7 (min. 18 anni)	990,02	1,98	1,98	3,96

Nota bene: per gli importi inferiori a 50,00 euro il pagamento potrà essere effettuato trimestralmente  
- per i rapporti di lavoro part-time l'importo va riproporzionato sulla base dell'effettivo orario di lavoro  
- per il personale apprendista valgono i criteri del personale a tempo indeterminato



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### Ente Bilaterale territoriale pubblici esercizi Tabelle quote adesione - Ccnl 22 gennaio 1999 art. 20 comma 3

Calcolate sulla base dell'importo complessivo di paga base e contingenza in vigore alla data dell'1/7/2005 per 14 mensilità da versare a mezzo bonifico bancario Banca Intesa Spa Ag. 52 Milano c/c 53041/61 - Abi 3069 - Cab 1798 o con bollettino postale sul c/c 40355208

Categoria III e IV categoria				
Livelli	Paga base + contingenza	Quota azienda 0,20	Quota dipendente 0,20	Totale quota
Quadro A	1.768,72	3,54	3,54	7,07
Quadro B	1.635,87	3,27	3,27	6,54
1	1.485,28	2,97	2,97	5,94
2	1.357,88	2,72	2,72	5,43
3	1.280,94	2,56	2,56	5,12
4	1.208,93	2,42	2,42	4,84
5	1.133,91	2,27	2,27	4,54
6s	1.090,46	2,18	2,18	4,36
6	1.074,96	2,15	2,15	4,30
7	1.007,42	2,01	2,01	4,03
4 (min. 18 anni)	1.184,75	2,37	2,37	4,74
5 (min. 18 anni)	1.111,23	2,22	2,22	4,44
6s (min. 18 anni)	1.068,65	2,14	2,14	4,27
6 (min. 18 anni)	1.053,46	2,11	2,11	4,21
7 (min. 18 anni)	987,27	1,97	1,97	3,95

Nota bene: per gli importi inferiori a 50,00 euro il pagamento potrà essere effettuato trimestralmente  
- per i rapporti di lavoro part-time l'importo va riproporzionato sulla base dell'effettivo orario di lavoro  
- per il personale apprendista valgono i criteri del personale a tempo indeterminato

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

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



Sindacale

# l'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

### Contributi previdenziali Enasarco

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

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

### TABELLE FISCALI - Scaglioni di reddito ed aliquote percentuali d'imposta (1/1/2005)

LIMITE SCAGLIONE ANNUO	SCAGLIONE ANNUO	ALIQUOTA	IMPOSTA SULLO SCAGLIONE	IMPOSTA TOTALE	ADD. PROVINCIALE E COMUNALE (1)
Fino a euro 26.000,00	26.000,00	23%	5.980,00	5.980,00	-
Oltre euro 26.000,00 fino a euro 33.500,00	7.500,00	33%	2.475,00	8.455,00	-
Oltre euro 33.500,00 fino a euro 100.000,00	66.500,00	39%	25.935,00	34.390,00	-
Oltre euro 100.000,00	-	43%	-	-	-
Limite scaglione mensile					
Fino a euro 2.166,67	2.166,67	23%	498,33	498,33	-
Oltre euro 2.166,67 fino a euro 2.791,67	625,00	33%	206,25	704,58	-
Oltre euro 2.791,67 fino a euro 8.333,33	5.541,66	39%	2.161,25	2.865,83	-
Oltre euro 8.333,33	-	43%	-	-	-

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



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### TABELLE FISCALI - Scaglioni di reddito

ADDIZIONALE REGIONALE (1) - Scaglioni di reddito	
Fino a euro 10.329,14	1,20
Oltre euro 10.329,14 fino a euro 15.493,71	1,20
Oltre euro 15.493,71 fino a euro 30.987,41	1,30
Oltre euro 30.987,41 fino a euro 69.721,68	1,40
Oltre euro 69.721,68	1,40

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

### Deduzioni per familiari a carico

Importo teorico deduzioni	Familiari a carico
€ 3.200,00	Coniuge non legalmente ed effettivamente separato
€ 2.900,00	Per ogni figlio superiore a 3 anni
€ 3.450,00	Per ogni figlio di età inferiore a 3 anni
€ 3.200,00	Per il primo figlio se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato o se coniugato si è successivamente legalmente ed effettivamente separato ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato
€ 3.700,00	Per ogni figlio portatore di handicap
€ 2.900,00	Per ogni altra persona che convive con il contribuente

Le deduzioni per carichi di famiglia spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa Cattolica, non superiore a euro 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili.

Le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. a) del Dpr 29/9/1973, n. 600, le detrazioni sono riconosciute a condizione che il percipiente dichiari di averne diritto e ne indichi la misura. È necessario che il sostituto di imposta si faccia rilasciare una dichiarazione in tal senso.



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

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

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
ALLATTAMENTO	D D	Art. 8 L. 903/77 Res. art. 8 L. 903/77	D 800 D 900	Importo ore di allattamento corrisposte nel mese corrente. Importo ore di allattamento relative a mesi precedenti
APPRENDISTI	B e C	Prestampata	20	Numero lavoratori, numero settimane retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti (sia in quota fissa che percentuale) relativi a dipendenti con qualifica di apprendista soggetti a contributo INAIL.
	B e C	Prestampata	21	Numero lavoratori, numero settimane retribuite, importo delle retribuzioni e importo dei contributi dovuti (sia in quota fissa che percentuale) relativi a dipendenti con qualifica di apprendista non soggetti a contributo INAIL.
	B e C	Imp. L. 56/87	R	Apprendista il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato con qualifica di impiegato oppure lavoratore assunto con qualifica di impiegato ai sensi dell'art. 22 legge 56/87. Numero dipendenti, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Op. L. 56/87	W	Apprendista il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato con qualifica di operaio oppure lavoratore assunto con qualifica di operaio ai sensi dell'art. 22 legge 56/87. Numero dipendenti, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. T.P. L. 56/87	R OOP	Apprendista il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato part-time, con qualifica di impiegato, oppure lavoratore assunto con contratto part-time con qualifica di impiegato, ai sensi dell'art. 22 legge 56/87. Numero dipendenti, numero ore retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Op. T.P. L. 56/87	W OOP	Apprendista il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato part-time, con qualifica di operaio, oppure lavoratore assunto con contratto part-time, con qualifica di operaio, ai sensi dell'art. 22 legge 56/87.
	B e C	Ctr. Appr/20	S 141	Numero dipendenti, numero ore retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Ctr. Appr/21	S 151	Contributo settimanale fisso a carico del datore di lavoro per apprendisti non soggetti all'INAIL, il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato, ovvero per lavoratori soggetti all'INAIL assunti ai sensi dell'art. 22 legge 56/87. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione".
ASCOM	B e C		W 020	1,20% a carico del datore di lavoro calcolato sulle retribuzioni di operai, impiegati, viaggiatori, apprendisti e contratti di formazione
ASSEGNO PER NUCLEO FAMILIARE	D D	Prestampata A.N.F. arr.	35 L 036	Importo complessivo degli assegni per il nucleo familiare.
	B e C	Rec. A.N.F.	F 110	Importo degli assegni per il nucleo familiare corrisposti nel mese ma relativi a periodi di paga scaduti nei mesi precedenti. Recupero degli assegni per il nucleo familiare indebitamente corrisposti.
ASSISTENZA AI DISABILI	D	Mat. fac. L. 104/92	L 053	Importo di maternità facoltativa corrisposta nel mese per l'assistenza del minore disabile.
	D	Ind. art. 33 c. 2 L. 104/92	L 054	Importo di ore giornaliera corrisposte nel mese, per l'assistenza del minore disabile.
	D	Ind. art. 33 c. 3 L. 104/92	L 056	Importo di giornate mensili corrisposte per l'assistenza al minore disabile o a una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado.
	D	Ind. art. 33 c. 6 L. 104/92	L 057	Importo delle ore giornaliera spettanti al lavoratore disabile.
	D	Ind. art. 33 c. 6 L. 104/92	L 058	Importo delle giornate mensili spettanti al lavoratore disabile.
	D	Ind. cong. art. 80 L. 388/2000	L 070	Indennità e assistenza soggetti handicappati da almeno 5 anni, ai sensi dell'art. 80 comma 2, legge 388/2000.
	B e C	Cong. straord.	C S01	Numero dipendenti ai quali è riconosciuta l'indennità ex art. 80 L. 388/2000. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a debito del datore di lavoro".
	B e C	Rest. cong. straord.	M 070	Restituzione indennità indebitamente corrisposta.
COMPONENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE	B e C	Retrib. dicembre	A 000	Da usare per segnalare gli elementi variabili della retribuzione che hanno determinato un aumento dell'imponibile del mese di gennaio pur riguardando il mese di dicembre dell'anno precedente. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "numero dipendenti" e nel quadro "somme a debito del datore di lavoro".
	B e C	Retrib. dicembre	D 000	Da usare per segnalare gli elementi variabili della retribuzione che hanno determinato una diminuzione dell'imponibile del mese di gennaio pur riguardando il mese di dicembre dell'anno precedente. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero di giornate", "numero dipendenti" e nel quadro "somme a debito del datore di lavoro".



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
CONTRIBUTO AGGIUNTIVO	B e C	Art. 3 ter L. 438/92	M 950	Aliquota aggiuntiva dell'1%, a carico del dipendente, da applicare alle retribuzioni che superano il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile (pari a € 3.008,00 mensili e € 36.093,00 annuali per il 2002). Numero dipendenti, ammontare delle retribuzioni eccedenti il limite. Nessun dato va riportato nella casella "numero giornate".
	B e C	Vers. Contr. Agg.	M 951	Da usare sul mod. DM 10-2 del mese di dicembre di ciascun anno (ovvero per i dipendenti che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno sul DM 10-2 del mese in cui è avvenuta la cessazione). Versamento del conguaglio annuale del contributo aggiuntivo.
	D	Rec. Contr. Agg.	L 951	Nessun dato va riportato nelle caselle "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni". Da usare sul mod. DM 10-2 del mese di dicembre di ciascun anno (ovvero per i dipendenti che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno sul DM 10-2 del mese in cui è avvenuta la cessazione). Recupero del contributo aggiuntivo non dovuto.
CO.VE.L.CO	B e C	Prestampata	W 030	0,10% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione corrisposta.
DATI STATISTICI	B e C	Lav. maschi	MA 00	Numero dipendenti di sesso maschile occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. Femm.	FE 00	Numero dipendenti di sesso femminile occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. non retr.	NR 00	Numero dipendenti in forza per i quali non sono stati effettuati versamenti contributivi. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
DATI STATISTICI	B e C	Lav. comun.	C 000 CE00 - ES00 - LE00 - LI00 - PLO0 - SLO0 - SV00 - UN00	Numero lavoratori comunitari occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro". Repubblica Ceca - Estonia - Lettonia - Lituania - Polonia - Slovacchia - Slovenia - Ungheria.
	B e C	Lav. E.C.	X 000	Numero lavoratori extracomunitari occupati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. E.C. D.L. 195/02	XZ00	Numero lavoratori extracomunitari regolarizzati e retribuzione corrisposta. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. Quadro	Q 000	Numero lavoratori occupati aventi qualifica di quadro. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Forza aziendale	FZ00	Numero totale dipendenti, comprensivo dei lavoratori a tempo parziale. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. in aspettativa per cariche elettive	E000	Numero dei lavoratori in aspettativa per cariche elettive. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. in aspettativa per cariche sindacali	S000	Numero dei lavoratori in aspettativa per cariche sindacali. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. comunitari occupati	C000	Numero dei lavoratori comunitari occupati anche se distaccati. Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
	B e C	Lav. beneficiari del congedo straordinario per l'assistenza a persone handicappate	CS01	Numero dei lavoratori beneficiari del congedo straordinario fino a due anni per l'assistenza a persone handicappate (art. 42, comma 5, Dlgs 151/2001). Nessun dato va indicato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a carico del datore di lavoro".
DECONTRIBUZIONE	B e C	Ctr. Sol. D.L. 295/96	M 930	Interessa le aziende che per contratto integrativo aziendale o di secondo livello sono tenute a corrispondere retribuzioni di cui siano incerti la corresponsione o l'ammontare. Numero dipendenti, retribuzione corrisposta. Nessun dato va indicato nella casella "numero giornate".
	B e C	Cong. Contr. 10%	M 931	Sulle somme erogate va pagato un contributo di solidarietà pari al 10%. Da utilizzare sul mod. DM 10-2 del mese di gennaio di ciascun anno (ovvero, per i dipendenti che terminano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, sul DM 10-2 del mese in cui è avvenuta la cessazione). Versamento del conguaglio annuale del contributo di solidarietà.
	D	Rec. Contr. 10%	L 931	Nessun dato va riportato nelle caselle "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni". Da utilizzare sul mod. DM 10-2 del mese di gennaio di ciascun anno (ovvero, per i dipendenti che terminano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, sul DM 10-2 del mese in cui è avvenuta la cessazione). Recupero del contributo di solidarietà non dovuto.
DIRIGENTI	B e C	Dirigenti	300	Numero dirigenti, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quote dei contributi obbligatori.
	B e C	Dirigenti P.T.	300 P	Numero dirigenti, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi che sarebbero dovuti.
DONATORI SANGUE	D	Donatori sangue	S 110	Importo retribuzione giornaliera a carico INPS.
FONDO PARITETICO PER LA FORMAZIONE CONTINUA FON.DIR (Dirigenti)	B e C	Adesione fondo Fond.dir	FODI	Numero dirigenti interessati all'obbligo contributivo. Nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a debito".
FONDO PARITETICO PER LA FORMAZIONE CONTINUA FOR.TE (operai, impiegati, quadri)	B e C	Adesione fondo For.Te	FITE	Numero dipendenti interessati all'obbligo contributivo. Nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni" e "somme a debito".
IMPIEGATI	B e C	Prestampata	11	Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
INDENNITÀ DI MALATTIA	D	Prestampata	52	Indennità di malattia già erogata dall'Inam. Importo erogato ai lavoratori a titolo di differenza di indennità di malattia, a seguito di rideterminazione della stessa. Restituzione indennità indebitamente corrisposte.
	D	Diff. Ind. Mal.	E 778	
	B e C	Rest. Ind. Mal.	E 775	
INDENNITÀ DI CONGEDO PER MATERNITÀ	D	Ind. maternità ex art. 78 D.lgs. 151/2001	M053	Indennità di maternità obbligatoria nel limite di euro 1747,82. Indennità di maternità obbligatoria eccedente il limite di euro 1747,82 per l'anno 2005. Importo erogato a titolo di differenza di indennità di maternità obbligatoria, a seguito di rideterminazione della stessa. Restituzione indennità indebitamente corrisposte per somme pari o inferiori a euro 1747,82. Restituzione indennità indebitamente corrisposte per somme superiori a euro 1747,82.
	D	Prestampata	53	
	D	Diff. Ind. Mat. Obbl.	E 779	
	B e C	Rec. ind. mat. ex art. 78 D.lgs. 151/2001	E 780	
	B e C	Rest. Ind. Mat.	E 776	
INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE	D	Ind. Mat. Fac.	L 050	Indennità giornaliera di maternità facoltativa corrisposta nel mese. Importo erogato a titolo di differenza di indennità di maternità facoltativa, a seguito di rideterminazione della stessa. Restituzione indennità indebitamente corrisposte.
	D	Diff. Ind. Mat. Fac.	L 055	
	B e C	Rest. Ind. Mat.	E 776	
INTERESSI DI DIFFERIMENTO	B e C	Interessi	D 100	Importo interessi a carico dell'azienda autorizzata al differimento degli adempimenti contributivi.
LAVORATORI DISOCCUPATI O SOSPESI IN CIGS DA 24 MESI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO	B e C	Op. L. 407/90	158	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Riguarda le imprese operanti nel Mezzogiorno. Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Riguarda le imprese operanti nel Mezzogiorno. Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. L. 407/90	258	
	B e C	Op. P.T. L. 407/90	O58	
	B e C	Imp. P.T. L. 407/90	Y58	
	B e C	Op. L. 407/90	159	
	B e C	Imp. L. 407/90	259	
	B e C	Op. O.T. L. 407/90	O59	
	B e C	Imp. P.T. L. 407/90	Y59	
	LAVORATORI IN ASPETTATIVA	B e C	Lav. L. 300/1970	
B e C		Lav. L. 300/1970	S 000	
LAVORATORI IN CIGS DA 3 MESI DIPENDENTI DA IMPRESE BENEFICIARIE DI CIGS DA ALMENO 6 MESI ASSUNTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO	B e C	Op. DI 398/92	186	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Contributo dovuto all'azienda in misura fissa come per gli apprendisti comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate", nessun dato va indicato nella casella "retribuzione". Contributo dovuto all'azienda in misura fissa come per gli apprendisti non comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate", nessun dato va indicato nella casella "retribuzione".
	B e C	Imp. DI 398/92	286	
	B e C	Ctr. Appr./20	S 164	
	B e C	Ctr. Appr./21	S 165	
LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI A TEMPO PIENO INDETERMINATO EX ART. 25 COMMA 9, LEGGE 223/91	B e C	Op. L. 223/91	175	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti. Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti, comprensiva aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione". Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti, non comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione". Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti comprensivo di aliquota INAIL, per l'assunzione di lavoratori licenziati da imprese che occupavano anche meno di 15 dipendenti.
	B e C	Imp. L. 223/91	275	
	B e C	Op. P.T. L. 223/91	O 75	
	B e C	Imp. P.T. L. 223/91	Y 75	
	B e C	Ctr. Appr./20	S 164	
	B e C	Ctr. Appr./21	S 165	
	B e C	Ctr. apprend. lav. mobil. art. 81, c. 2 L. n. 448/98	S 169	
	B e C			



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

ARGOMENTO	QUADRO	DIZIONE	CODICE	NOTE
LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 8 COMMA 2, LEGGE 223/91	B e C	Op. L. 223/91	176	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. L. 223/91	276	Numero impiegati, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Op. P.T. L. 223/91	O 76	Numero operai, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. P.T. L. 223/91	Y 76	Numero impiegati, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Ctr. Appr./20	S 164	Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti, comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione".
	B e C	Ctr. Appr./21	S 165	Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti, non comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione".
	B e C	Ctr. apprend. lav. mobil. art. 81, c. 2 L. n. 448/98	S 169	Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti comprensivo di aliquota INAIL, per l'assunzione di lavoratori licenziati da imprese che occupavano anche meno di 15 dipendenti.
LAVORATORI IN MOBILITÀ ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO EX ART. 8 COMMA 2, LEGGE 223/91 TRASFORMATO A TEMPO INDETERMINATO PRIMA DELLA SCADENZA	B e C	Op. L. 223/91	177	Numero operai cui è stato trasformato il contratto, numero giornate retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. L. 223/91	277	Numero impiegati cui è stato trasformato il contratto, numero giornate retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Op. P.T. L. 223/91	077	Numero operai cui è stato trasformato il contratto, numero ore retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Imp. P.T. L. 223/91	Y 77	Numero impiegati cui è stato trasformato il contratto, numero ore retribuite, retribuzioni corrisposte, contributi ridotti dovuti.
	B e C	Cit. Appr./20	S 164	Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti, comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione".
	B e C	Ctr. Appr./21	S 165	Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti, non comprensivo aliquota INAIL. Compilare le caselle "numero dipendenti" e "numero giornate"; nessun dato va indicato nella casella "retribuzione".
	D	Cong. art. 8, comma 4 L. 223/91	L 400	Contributo a favore dell'azienda (pari al 50% dell'indennità di mobilità) che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori in mobilità che percepiscono la relativa indennità. Per ottenere questa agevolazione è necessaria la preventiva autorizzazione dell'INPS.
	D	Arr. Cong. art. 8, comma 4 L. 223/91	L 401	Arretrati del contributo a favore delle aziende che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori in mobilità che percepiscono la relativa indennità.
LAVORATORI INTERINALI	B e C	Lav. interinali	Z 000	Contributo dovuto dall'azienda in misura fissa come per gli apprendisti comprensivo di aliquota INAIL, per l'assunzione di lavoratori licenziati da imprese che occupavano anche meno di 15 dipendenti.
				Numero dei prestatori di lavoro temporaneo occupati nel mese di riferimento della denuncia DM 10/2. Nessun dato deve essere inserito nelle caselle "numero giornate", "retribuzioni", e "somme a debito del datore di lavoro".
LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO	D	Rid. L.E.	S 189	Importo relativo alla riduzione di 10 punti dell'aliquota complessiva a carico del datore di lavoro per contributi previdenziali dovuti per i lavoratori all'estero in paesi extracomunitari non convenzionati.
LAVORO STRAORDINARIO	B e C	Lav. Str. 5%	S 005	Interessa e aziende commerciali che occupano più di 15 dipendenti. Il contributo aggiuntivo (5%) è dovuto per le ore di lavoro straordinario prestate oltre la 40ma. Numero dipendenti, numero ore straordinarie, retribuzione corrisposta per le ore straordinarie.
MULTE DISCIPLINARI	B e C	Multe	A 700	Multe disciplinari a carico dei lavoratori.
OPERAI	B e C	Prestampata	10	Numero operai, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
OPERATORI DI VENDITA	B e C	Viaggiatori	800	Numero di operatori di vendita, numero giornate retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
	B e C	Viaggiatori P.T.	800 P	Numero di operatori di vendita, numero ore retribuite, retribuzione corrisposta, quota dei contributi obbligatori.
PREVIDENZA E/O ASSISTENZA INTEGRATIVE	B e C	Art. 9 bis L. 166/91	M900	Numero dipendenti, somme a carico dell'azienda versate o accantonate presso cassa, fondi o gestioni, da assoggettare al contributo di solidarietà (10%).



Sindacale

# L'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

SINDACALE

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



Sindacale

# 'Informatore

marzo 2006

## Amministrazione del personale

### TABELLE VARIE Indice di rivalutazione T.F.R.

		INDICE ISTAT COSTO VITA	% DI INCREMENTO	PERCENTUALE DA APPLICARE (*)
<b>ANNO 1994</b>	Dicembre	110,3	4,057	4,543
<b>ANNO 1995</b>	Dicembre	116,7	5,802	5,852
<b>ANNO 1996</b>	Dicembre	104,9	2,564	3,423
<b>ANNO 1997</b>	Dicembre	106,5	1,525	2,644
<b>ANNO 1998</b>	Dicembre	108,1	1,502	2,627
<b>ANNO 1999</b>	Dicembre	110,4	2,128	3,096
<b>ANNO 2000</b>	Dicembre	113,4	2,717	3,538
<b>ANNO 2001</b>	Dicembre	116,0	2,293	3,220
<b>ANNO 2002</b>	Dicembre	119,1	2,672	3,504
<b>ANNO 2003</b>	Dicembre	121,8	2,267	3,200
<b>ANNO 2004</b>	Dicembre	123,9	1,724	2,793
<b>ANNO 2005</b>	Gennaio	123,9	0,000	0,125
	Febbraio	124,3	0,323	0,492
	Marzo	124,5	0,484	0,738
	Aprile	124,9	0,807	1,105
	Maggio	125,1	0,969	1,352
	Giugno	125,3	1,129	1,597
	Luglio	125,6	1,372	1,904
	Agosto	125,8	1,533	2,150
	Settembre	125,9	1,614	2,336
	Ottobre	126,1	1,776	2,582
	Novembre	126,1	1,776	2,707
	Dicembre	126,3	1,937	2,953

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

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

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