



LA RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE

Un buon accordo in un momento difficile

La riforma del modello contrattuale non poteva più essere rinviata. Ecco i risultati principali:

1. Confermato il Contratto Nazionale di categoria come strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni e lo mette al centro della regolamentazione del sistema delle relazioni industriali;

2. Garantisce la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti;

3. Recupero retributivo entro il triennio di validità del contratto degli scostamenti fra inflazione prevista ed andamento effettivo dell'inflazione, misurati con il nuovo indi-

ce;
4. Elemento retributivo di garanzia (aumento retributivo garantito) per coloro che non fanno la contrattazione di secondo livello;

5. Passaggio da 4 a 3 anni della vigenza contrattuale, sia normativa che economica, con procedure più semplici.

IL NUOVO INDICATORE PREVISIONALE TRIENNALE: COS'E' E COME VIENE CALCOLATO

- Viene abbandonato il sistema dell'inflazione programmata (decisa solo dal Governo);

- Un soggetto terzo e neutrale calcolerà il nuovo indice previsionale armonizzato europeo dei prezzi al consumo della base

dell'indicatore IPCA, che viene elaborato e pubblicato dall'ISTAT ed inviato ogni mese all'EUROSTAT;

- L'IPCA viene depurata della componente relativa ai beni energetici importati per evitare che una parte dell'inflazione importata si scarichi sulle retribuzioni;

- La tabella mostra l'IPCA al netto dell'energia, che presenta valori sempre superiori all'inflazione programmata dal Governo (TIP).

Il nuovo indice previsionale (IPCA al netto dell'energia) è più alto del 2,1% nel triennio 2009-2011, del tasso di inflazione programmata dal Governo nello stesso periodo.

CONFRONTO FRA TIP E NUOVO INDICATORE

	TIP	IPCA MENO ENERGIA	DIFFERENZA
2009-2011	4,6%	6,7%	+ 2,1%

Il + 2,1% corrisponde ad un aumento contrattuale di circa € 400,00 all'anno nel triennio rispetto agli aumenti previsti con l'inflazione programmata, a cui vanno aggiunti quelli derivanti da recupero certo degli scostamenti rispetto all'inflazione effettiva.

Si devono aggiungere anche gli effetti della detassazione e decontribuzione degli istituti a seguito della contrattazione di secondo livello, pari ad una media di € 300,00 all'anno.

Per i lavoratori che non avranno la contrattazione di secondo livello o nessun aumento, riceveranno un incremento che deriva dall'elemento retributivo di garanzia (€ 200-300 all'anno). Il nuovo sistema è comunque migliore di quello attuale anche rispetto ad un "valore punto" che faccia riferimento ai minimi contrattuali, all'anzianità media di settore ed alle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilita nei CCNL.

**PER UN PRESENTE E UN FUTURO CON MENO
CONFLITTI E PIU' PARTECIPAZIONE
UNIRE LE FORZE PER CRESCERE ASSIEME**



UN BUON ACCORDO

- ✓ PER RINNOVARE I CONTRATTI PIU' RAPIDAMENTE
- ✓ PER REGOLE PIU' SEMPLICI E PIU' EFFICACI
- ✓ PER AUMENTI SALARIALI PIU' ALTI PERCHE' LEGATI AD UN MECCANISMO PIU' EFFICACE DELL'INFLAZIONE PROGRAMMATA
- ✓ PER DARE AUMENTI SALARIALI ANCHE AI LAVORATORI CHE NON HANNO LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
- ✓ PER RECUPERARE LA DIFFERENZA ECONOMICA FRA L'INFLAZIONE PREVISTA E QUELLA REALE

**PER UN FUTURO DI PARTECIPAZIONE
PER UNIRE LE FORZE, SUPERARE LA CRISI
E CRESCERE ASSIEME**

SOSTIENI LA UIL

DIRITTO ALLO STUDIO ANNO SCOLASTICO/ ACCADEMICO 2008/2009 AREA COMPARTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione a quanto previsto dall'art.22 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro integrativo del CCNL del personale del Comparto Sanità del 20 Settembre 2001, l'**Azienda USL di Modena** ha comunicato che i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dell'Area del Comparto, appartenenti a tutti i ruoli, interessati al "DIRITTO ALLO STUDIO" per l'anno Scolastico/ Accademico 2008/2009, possono presentare domanda entro e non oltre le **ore 13.00 del 16 FEBBRAIO 2009**.

Il termine è tassativo, le domande presentate successivamente saranno respinte.

Il modulo per la domanda e l'elenco degli Uffici Personale competenti a riceverla presso le Strutture dell'Azienda USL.

SEGRETERIA NAZIONALE UIL COMUNICATO

Nella serata del 23 gennaio è stato sottoscritto l'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali.

Da tale data, dunque, vige un nuovo modello contrattuale, coerente con la rapida evoluzione che ha caratterizzato in questi ultimi quindici anni il mondo del lavoro e le stesse relazioni sindacali.

Il vecchio sistema aveva da tempo esaurito il proprio compito. Le dinamiche salariali erano una variabile dipendente dei processi che puntavano a risanare e disinflazionare l'economia. Da molto tempo ormai quell'obiettivo era stato raggiunto ed era diventato un pezzo della storia del nostro Paese. Continuando ad applicare quel sistema, oggi, si programmava sistematicamente una riduzione dei salari. Questo non era più accettabile.

Il nuovo modello è stato costruito nella consapevolezza di dare un contributo all'attivazione di processi di crescita della nostra economia. La crescita dei salari reali, che sarà assicurata dalla compiuta applicazione di questo modello, costituirà una delle leve per generare lo sviluppo del Paese. Potremo finalmente uscire dalla trappola dei bassi salari e della bassa produttività.

Questa è stata la rivendicazione della Uil e questa rivendicazione, con la firma dell'accordo, è stata soddisfatta.

L'intesa, infatti, prevede l'affermazione di un modello basato sia sul contratto collettivo nazionale di categoria, che avrà durata triennale, sia sulla contrattazione di secondo livello, che sarà la più diffusa e capillare possibile - aziendale o territoriale - anche grazie ad un sistema di incentivazioni che legherà questi aumenti alla crescita della produttività. Sparisce inoltre l'inflazione programmata, sostituita da un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo).

Un meccanismo di recupero certo, alla fine del triennio contrattuale, tra inflazione prevista e quella effettiva; la copertura del nuovo contratto già dal giorno successivo a quello di scadenza del vecchio contratto; la previsione, nei futuri CCNL di un elemento retributivo di garanzia per chi non realizzerà la contrattazione di secondo livello, costituiscono solo alcuni degli altri punti qualificanti della riforma.

L'intesa, peraltro, rappresenta un atto importante anche nel quadro dell'attuale congiuntura caratterizzata da una pesante crisi economica. Fissa infatti elementi di certezza che garantiscono positive dinamiche delle retribuzioni e afferma un modello cooperativo di relazioni sindacali in cui il conflitto è l'eccezione e non la regola. Assicura, inoltre, un'universalità di regole nei settori privati come in quelli pubblici, nelle grandi come nelle piccole aziende costituendo così, di per sé e a prescindere dai soggetti che vi hanno al momento aderito, un fattore di coesione del mondo del lavoro nel suo insieme.

A questo proposito, la Uil auspica che la Cgil maturi una riflessione attenta sull'evoluzione della società italiana e sull'opportunità che questo nuovo modello offre per predisporre risposte efficaci alle nuove esigenze del mondo del lavoro e dell'economia. Questa può e deve essere anche l'occasione per aprire un confronto proprio sul modello di sindacato e di rappresentanza in cui i lavoratori e non la politica siano chiamati a decidere come farsi rappresentare rispetto alle scelte che li riguardano.

In merito, infine, al capitolo degli ammortizzatori sociali, la Uil giudica positivamente la decisione di perseguire il confronto tra governo, parti sociali e regioni. E' indispensabile prevedere una diffusione capillare di questi strumenti di tutela anche a favore delle categorie più deboli di lavoratori ed è altrettanto necessario stabilire un meccanismo in virtù del quale sia finanziata la permanenza del posto di lavoro piuttosto che la disoccupazione. Ecco perché, oggi, tenuto conto della particolarità del contesto, la Uil ritiene preferibile il ricorso ai contratti di solidarietà piuttosto che alla cassa integrazione, quale strumento più idoneo a raggiungere l'obiettivo della permanenza delle persone nel posto di lavoro.

Infine, sarà necessario avviare un confronto con il governo anche sui settori produttivi. La crisi in cui si dibattono le imprese rischia di essere fatale per l'economia e per l'occupazione. Bisogna dunque sostenere gli investimenti privati incoraggiando gli imprenditori a "non tirare i remi in barca", non in una logica di banale assistenza ma incentivando l'innovazione, magari cofinanziando tutte le filiere che si adoperano nella direzione del risparmio energetico.

E' del tutto evidente, comunque, che la ripresa dell'economia debba essere basata soprattutto sugli investimenti pubblici in infrastrutture. In questo senso e in questa fase, sarebbe decisamente utile limitare all'essenziale i vincoli amministrativi e burocratici che rallentano la realizzazione delle opere. L'istituzione della figura di un commissario, così come prevista dal decreto anticrisi, se effettiva, produrrà indubbi benefici.

SELEZIONI INTERNE ALL'AZIENDA USL DI MODENA

Dopo la prima tornata di progressioni verticali il malcontento degli esclusi aumenta e si fa sentire, non tanto per il fatto di non rientrare nella lista degli eletti, ma per come l'Azienda ha portato avanti queste selezioni. Crediamo che

in molti si ricorderanno il giro fatto in tutte le strutture dal direttore amministrativo per spiegare come si sarebbero svolte queste progressioni, questo, si diceva, con la massima trasparenza, applicando la meritocrazia e per evitare inutili stress ai lavoratori.



Purtroppo, una volta visti i bandi, molti già immaginavano, e se avessero scommesso avrebbero forse vinto qualcosa, chi sarebbe stato il prescelto.

Più di un lavoratore ci ha telefonato chiedendoci che razza di accordo avevamo sottoscritto. Vogliamo chiarire a tutti che, pur con molte perplessità, la UIL firmò l'accordo condividendo il numero delle progressioni da farsi e non il come l'Azienda le avrebbe fatte.

Per quanto ci riguarda non possiamo avvallare il metodo adottato. Avevamo chiesto che fosse data la precedenza a quei lavoratori che svolgono funzioni da assistente amministrativo da anni e che ancora sono inquadrati in categoria B o BS, invece abbiamo assistito a passaggi di massa a categoria D, lasciando molta amarezza tra quelli che tirano la carretta e che continuano a non vedersi riconosciuto il lavoro che fanno.

Tra l'altro, sempre a proposito di trasparenza, abbiamo visto "gratificare" passaggi a dipendenti utilizzando una graduatoria concorsuale di altra azienda, oppure ci risulta, ma abbiamo già chiesto che ci venga fornita la documentazione, che siano stati ammessi lavoratori senza i requisiti, mentre altri, che il requisito l'avevano, sono stati esclusi.

Non c'è che dire, questa DIRIGENZA sa come "MOTIVARE" i suoi lavoratori.



ACCORDO USL MODENA sui rappresentanti per la sicurezza firma solo la cisl

Pur condividendo in gran parte il nuovo protocollo, la Uil-fpl non ha ritenuto di firmarlo soprattutto perché è stata limitata la funzione degli RLS alle sole macro articolazioni che ricadono nell'ambito territoriale del Distretto Socio Sanitario in cui ha sede il posto di lavoro degli stessi, in contraddizione con quanto è scritto sulla legge 81/2008 all'art. 47 c.1 che dice:

“Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.”

La mancata firma della CGIL, che ha però fatto firmare tutte le sue RSU, affermando che non ha firmato per rispetto delle differenti posizioni sindacali è da ritenersi una furbata.

Tutti ricorderanno che a luglio il Direttore Generale, a seguito della disdetta del protocollo del 2001 da parte di CGIL e CISL (e non dalle loro RSU!!!) abbia destituito gli RLS, lasciando di fatto i lavoratori senza rappresentanti per 5 mesi.

Denunciammo ai giornali e ci opponemmo a questi fatti, da soli chiedemmo di mantenere in vigore il protocollo fino a sottoscrizione del nuovo, ma nulla di quanto chiesto è stato accettato.



STRANO MODO CHE HA QUEST'AZIENDA, CHE CONTROLLA LE ALTRE AZIENDE, DI TUTELARE I PROPRI LAVORATORI

Quali timori ha l'Azienda da voler imporre agli RLS di non uscire dal proprio territorio? E quali interessi hanno CISL, che da sola ha firmato, e CGIL, che fa firmare le sole RSU, ad interpretare in modo restrittivo un articolo della legge 81/2008? Forse gli RLS di nomina UIL erano troppo intraprendenti? Forse è

che hanno fatto intervenire il magistrato? Forse chiedevano di ricevere la Valutazione dei Rischi, che da anni l'Azienda non consegna?

Appare evidente la volontà di limitare il lavoro degli RLS, altro che favorire la loro azione.

Come mai gli RLS, che in molti casi sono anche RSU, sono ingabbiati, mentre le RSU possono andare in tutta l'Azienda? E poi, pur con tutto il rispetto per le RSU, ma il protocollo RLS è davvero di competenza di tutti i soggetti o solo delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative?

Quindi ancora una volta si cerca di far passare per “strabilianti” accordi che, se letti attentamente, servono spesso solo al “PADRONE”.

Modena, 16 gennaio 2009

La Segreteria UIL-FPL
Modena

EX LEGGE MERLONI ripristinata la vecchia normativa

il Senato nella seduta pomeridiana di giovedì 18 dicembre u.s. ha convertito definitivamente in legge il Decreto Legge n° 162 /2008 (cd “sblocca cantieri”).

Grazie anche all'impegno profuso dalle OO.SS., la nuova legge ha previsto che “il comma 8 dell'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, viene abrogato”; ciò sta a significare che le incentivazioni per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni in materia di lavori pubblici ed atti di pianificazione urbanistica, previste dall'art. 92/5° comma del D.Lgs. n°163/2006 vengono ripristinate nella misura max del 2% sull'importo

complessivo dei lavori.

Si rammenta che il testo precedente (ovvero l'8° comma dell'art 61 della L. n°133/2008) aveva posto quale limite max il valore dello 0,5 % dell'importo complessivo, recuperando come economia di bilancio la differenza con la previgente normativa.

Riteniamo quindi significativo il risultato raggiunto in relazione alla fondamentale esigenza di salvaguardare tutti quegli istituti contrattuali che possono comportare o mantenere incrementi rilevanti nella contrattazione decentrata integrativa (con particolare riferimento al Contratto Regioni ed Autonomie Locali art.15 lett k del CCNL 1.4.1999).

PRIMA LE MOBILITA' POI I CONCORSI così afferma il TAR Cagliari

Una recente sentenza del TAR di Cagliari interviene su una procedura concorsuale avviata in una Azienda Sanitaria Locale, riconoscendo l'obbligo di avviare le procedure di trasferimento mediante mobilità prima di indire il concorso pubblico (art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 5, comma 1-quater del decreto legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito nella legge 31 marzo 2005, n. 43) è immediatamente applicabile anche alle amministrazioni diverse da quelle statali ed incide, pertanto, sulla potestà regolamentare degli Enti.

In sostanza, quindi, obbligo per tutti gli Enti - Comuni compresi - di esperire le procedure di mobilità volontaria prima di procedere alla copertura dei posti vacanti mediante concorso pubblico.

Richiesta di rinuncia agli effetti pensionistici del provvedimento di riscatto.

L'INPDAP con circolare n. 48 del 17 dicembre 2008, a seguito di numerosi quesiti posti da parte di Enti e Amministrazioni iscritte che segnalano di aver ricevuto richieste di rinuncia totale o parziale di periodi ammessi a riscatto anche dopo l'integrale pagamento del relativo onere, nei quali si sottolinea che dette richieste di rinuncia sono finalizzate ad evitare, in presenza di un'anzianità contributiva di 40 anni, l'utilizzo della disposizione relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, recentemente introdotta

con l'art. 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2008 n. 133.

In merito, il Direttore Generale dell'INPDAP ha rappresentato quanto segue.

Nel confermare la piena validità e attualità dell'orientamento interpretativo espresso nella nota informativa n. 838/M del 5/5/1999 di questa Direzione, in base alla quale gli iscritti INPDAP possono rinunciare agli effetti del provvedimento di riscatto anche dopo l'integrale pagamento del relativo onere a condizione che il periodo riscat-

tato non sia già stato utilizzato per la determinazione dell'ammontare della pensione e senza possibilità di chiedere la restituzione dell'onere già versato, si evidenzia che gli effetti della rinuncia operano esclusivamente sotto il profilo pensionistico. In altri termini, l'anzianità contributiva complessivamente maturata rimane tale, ai fini di cui al comma 11 del citato art. 72, ancorché l'interessato abbia successivamente chiesto la non valutazione del periodo già riscattato ai soli fini del calcolo della propria pensione.

PENSIONI DI ANZIANITÀ

dal 2009 cumulabili con il lavoro

L'art. 19, L. n. 133/2008 ha stabilito che, dall'1/1/2009, le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.

Per accedere alla pensione di anzianità resta, tuttavia, necessario cessare (almeno temporaneamente) l'attività lavorativa subordinata. Il diritto alla pensione viene conseguito anche nel caso in cui il lavoratore, in possesso dei requisiti per la pensione, abbia cessato il rapporto di lavoro e si sia successivamente reimpiegato, anche senza soluzione di continuità, presso altro datore di lavoro. Ovviamente, la cessazione non si verifica quando il reimpiego, senza soluzione di continuità avviene presso lo stesso datore di lavoro. Qui occorre la soluzione di continuità (consigliabile nella misura di almeno un mese).

RISCATTO LAUREA un po' più conveniente

Il riscatto del corso di laurea per i giovani privi di contribuzione anteriore al '96 è divenuto un po' più conveniente. L'art. 1, c. 77, L. n. 247/2007 ha infatti stabilito che:

- "gli oneri da riscatto per periodi in relazione ai quali trova applicazione il sistema retributivo ovvero contributivo, possono essere versati ai regimi previdenziali di appartenenza in uni-

ca soluzione ovvero in 120 rate mensili senza l'applicazione di interessi per la rateizzazione. Tale disposizione si applica esclusivamente alle domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 2008";

- la facoltà di riscatto del corso di laurea è ammessa anche per i soggetti non iscritti ad alcuna forma obbligatoria di previdenza che non abbiano iniziato l'attività

lavorativa (con onere calcolato sui minimali);

- il contributo è fiscalmente deducibile dall'interessato ed è altresì detraibile dall'imposta dovuta dai soggetti di cui l'interessato risulta fiscalmente a carico;
- i periodi di riscatto del corso di laurea sono utili ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione contributiva".

INFERMIERI

l'epatite infortunio sul lavoro

"Causa violenta di infortunio sul lavoro è anche l'azione di fattori microbici o virali che, penetrando nell'organismo umano, ne determinano l'alterazione dell'equilibrio anatomico-fisiologico, sempre che tale azione - pur se i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo - risulti, anche con il ricorso a presunzioni semplici, in rapporto con lo svolgimento della attività lavorativa".

In applicazione di questo principio di diritto la Cassazione con la sentenza n. 3090/92 ha affermato la configurabilità di un infortunio sul lavoro in relazione all'epatite virale contratta da un infermiere, rilevando che la mancata individuazione di un preciso evento lesivo non era sufficiente ad escludere tale presupposto, accertabile anche con il ricorso a presunzioni semplici.

ALLATTAMENTO AL PADRE

anche se la madre è casalinga

Il lavoratore padre può fruire dei riposi giornalieri "per allattamento" se la madre non ne ha diritto in quanto casalinga.

Lo ha stabilito il Consiglio di Stato nella decisione n. 4293/2008. La giurisprudenza prevalente è orientata in modo opposto.

MOBBING

sufficienti sei mesi di vessazioni

Non serve un ampio periodo di tempo per il mobbing. Bastano anche sei mesi di vessazioni.

E poi il datore di lavoro è, in via generale, responsabile della condotta dei propri sottoposti, soprattutto dei "quadri" e non può considerarsi esente da contestazioni solo per avere avviato un tentativo di pacificazione non seguito da atti concreti.

Lo ha precisato la Cassazione nella sentenza n. 22858/2008.

INFORTUNIO IN ITINERE nella pausa pranzo

La Cassazione con la sentenza n. 25742/2007 ha riconosciuto l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere subito dal lavoratore che durante la pausa pranzo va a casa con la propria auto. A due condizioni: che il break non superi un'ora e che l'azienda non sia dotata di mensa interna.

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO ANTI-CRISI N.185/08 NOTA DEL SERVIZIO POLITICHE FISCALI E PREVIDENZIALI DELLA UIL

Il decreto legge 29 novembre 2008 n. 185, decreto anti-crisi, è stato definitivamente approvato dal Parlamento e convertito in legge.

Rispetto al testo originario non sono state apportate significative modifiche. Per la UIL è significativo che il

bonus, per la prima volta, sia rivolto esclusivamente ai lavoratori dipendenti e pensionati che più di altri pagano le difficoltà di questo periodo. Si è affermata così una proposta che la UIL ha portato avanti con tenacia e fermezza. Tuttavia

per la UIL il bonus andava esteso ai redditi fino ai 35.000 euro annui, rispetto ai 22.000 attualmente previsti. Sarebbe stato un modo per ampliare la platea dei beneficiari rispondendo in maniera più significativa alle difficoltà di migliaia di famiglie e permettendo

– attraverso una ripresa dei consumi interni – anche una prima ripresa del nostro sistema produttivo.

Il bonus consiste in una somma una tantum – mirata appunto per la prima volta in modo specifico a lavoratori dipendenti e pensionati - che può

variare da 200 a 1000 euro in relazione al reddito e alla composizione del nucleo familiare.

Gli importi del bonus, a seconda della situazione familiare del richiedente, sono i seguenti:

PER PENSIONATO SINGOLO, UNICO COMPONENTE DEL NUCLEO FAMILIARE:

REDDITO	IMPORTO BONUS
Fino a 15.000 euro	200 euro

PER LAVORATORI DIPENDENTI E PENSIONATI:

REDDITO COMPLESSIVO E NUMERO COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	IMPORTO BONUS
Fino a 17.000 euro con nucleo familiare di 2 componenti	300 euro
Fino a 17.000 euro con nucleo familiare di 3 componenti	450 euro
Fino a 20.000 euro con nucleo familiare di 4 componenti	500 euro
Fino a 20.000 euro con nucleo familiare di 5 componenti	600 euro
Fino a 22.000 euro con nucleo familiare di oltre 5 componenti	1.000 euro

PER FAMIGLIA CON FIGLIO PORTATORE DI HANDICAP:

REDDITO COMPLESSIVO	IMPORTO BONUS
Entro 35.000 euro	1.000 euro

L'interpretazione dell'agenzia delle Entrate ha stabilito che il beneficio spetta solo a famiglie con figlio portatore di handicap e non semplicemente a componente del nucleo familiare. L'orientamento dell'agenzia, tra l'altro, sembra includere soltanto le casistiche di handicap grave re-

stringendo in maniera significativa la platea dei beneficiari.

Il bonus non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali, compresa l'erogazione della cosiddetta Social Card.

Non è automatico, ma deve essere richiesto

tramite un modulo predisposto dall'agenzia delle Entrate e che va presentato al sostituto d'imposta entro il 28 febbraio 2009 (se il beneficio è richiesto in base al numero dei componenti e al reddito familiare complessivo del 2007) o entro il 31 marzo (se si vogliono fornire come riferimento le stesse

coordinate, ma del 2008).

Nella domanda occorre autocertificare:

- il coniuge non a carico e il suo codice fiscale;
- i figli, gli altri familiari a carico, la relazione di parentela e il loro codice fiscale;
- il reddito complessivo familiare che deve rientrare nei li-

miti sopra indicati; d) il periodo d'imposta in cui è stato realizzato il reddito: il 2007 o il 2008.

L'autocertificazione può essere fatta allegando alla richiesta la fotocopia sottoscritta di un documento di identità.

Per poter accedere al bonus occorre che al

continua a pag.6

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO ANTI-CRISI N.185/08 NOTA DEL SERVIZIO POLITICHE FISCALI E PREVIDENZIALI DELLA UIL

continua da pag.6

reddito familiare contribuiscano soltanto redditi delle seguenti tipologie:

1) da lavoro dipendente;

2) da pensioni di ogni tipo e gli assegni equiparati;

3) assimilati a quelli da lavoro dipendente (es. compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20%, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative dei servizi, agricole e di prima trasformazione e delle cooperative della piccola pesca; somme, a qualunque titolo percepite, anche se sotto forma di erogazioni liberali, quale compenso per gli incarichi di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, per la collaborazione con giornali e simili, per la partecipazione a collegi e commissioni; le somme percepite in relazione ad altri rapporti di collaborazione riguardanti la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzativi e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli incarichi di collaborazione rientrino nei compiti istituzionali compresi nelle attività di lavoro dipendente o nell'oggetto dell'arte o professione esercitate dal contribuente; le remunerazioni dei sacerdoti, le congrue e i supplementi di congrua; i compensi percepiti dalle persone impegnate in lavoro

socialmente utili; gli assegni periodici corrisposti al coniuge. Esclusi quelli destinati al mantenimento dei figli, a seguito di separazione legale ed effettiva, di scioglimento o annullamento del matrimonio o di cessazione dei suoi effetti civili, nella misura in cui risulta non da provvedimenti dell'autorità giudiziaria;

4) i redditi fondiari, ma solo a condizione che siano percepiti insieme con redditi delle categorie precedenti e che il loro ammontare non superi i 2.500 euro. Si tratta, in definitiva, di redditi da lavoro dipendente e da pensione e assimilati, con esclusione quindi del lavoro autonomo. Il reddito cui si fa riferimento può essere quello ottenuto nel 2007 oppure quello del 2008. In relazione alla predetta alternativa mutano i termini per la presentazione della domanda:

a) Se si fa richiesta del bonus sulla base del reddito conseguito nel 2007, la domanda va presentata entro il 31 gennaio 2009. La domanda va presentata al datore di lavoro privato o pubblico del richiedente o all'ente che eroga la pensione. Nei

casi in cui il bonus non è erogato dai sostituti d'imposta, la domanda va presentata all'Agenzia delle Entrate

b) se la richiesta è riferita ai redditi ottenuti nel 2008 la domanda va presentata entro il 31 marzo 2009 ai sostituti d'imposta o agli enti previdenziali. In tutti i casi in cui il beneficio non è erogato dai sostituti d'imposta la richiesta può essere presentata all'Agenzia delle Entrate entro il 30 giugno 2009, oppure con la dichiarazione dei redditi 2008.

In tutti i casi, la richiesta può essere presentata tramite il CAF. È quindi importante che tutte le strutture della UIL si impegnino ad orientare i lavoratori e i pensionati presso i Centri di Assistenza Fiscale della UIL. A questo proposito è necessario attivare la massima collaborazione, in particolare tra le categorie, la UIL Pensionati e il patronato ITAL-UIL.

Il bonus verrà erogato:

· se la richiesta è stata fatta sulla base del reddito ottenuto nel 2007 entro marzo 2009 dal sostituto d'imposta o dall'ente previdenziale;

· se la richiesta è stata fatta sulla base del reddito ottenuto nel 2008, entro il mese di aprile del 2009 dal datore di lavoro e entro il mese di maggio 2009 dagli enti previdenziali.

Si precisa che in tutti i casi in cui il beneficio non viene erogato dal sostituto d'imposta (es. colf, badanti, lavoratore senza datore di lavoro nel momento in cui presenta la domanda o che si è messo in proprio) la domanda viene presentata all'Agenzia delle Entrate ed in tal caso è il richiedente che dovrà indicare le modalità con le quali desidera ricevere il bonus.

DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

Sempre all'interno del decreto convertito in legge da segnalare

la proroga, fino al 31 dicembre 2009, della detassazione dei premi di produttività nel settore privato introdotta dal decreto n. 93 del 27 maggio scorso. In considerazione della particolare congiuntura economica, non è stata invece prorogata la detassazione degli straordinari. La soglia di reddito massima per poter accedere a tale beneficio passa dai 30.000 euro annui precedentemente fissati a 35.000. Si tratta di interventi che vanno nella direzione che più volte la UIL aveva indicato e che costituiscono un'ulteriore risposta all'esigenza di tutelare salari, stipendi e pensioni.

Per quanto riguarda invece il pubblico impiego, è stata prevista - nel limite complessivo di spesa di 60 milioni di euro e solamente al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso con un reddito non superiore ai 35.000 euro annui - una riduzione fiscale sul trattamento accessorio. La misura della riduzione fiscale e le modalità applicative della stessa verranno però individuate con un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri interessati, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e dell'innovazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Per la UIL è sicuramente positiva l'estensione del beneficio ad un settore particolare come quello della sicurezza ma chiediamo che - anche nel corso dell'iter parlamentare di conversione - il decreto possa coinvolgere l'intero settore pubblico, cancellando un'anomalia che attualmente penalizza milioni di lavoratori dipendenti pubblici.



Caf Uil, io mi fido!

Scadenze fiscali? Le superi con noi!

Rivolgi con fiducia ad uno dei 1200 sportelli Caf Uil in Italia dove troverai assistenza, professionalità ed un

costante aggiornamento della normativa fiscale.

Il Caf Uil ti sarà vicino e ti assisterà per: 730, UNICO, RED, ICI, ISE, ISEI, SUCCESSIONI, COLF e BADANTI e per gli altri adempimenti fiscali.

CAF UIL, puoi fidarti!
CAF UIL MODENA
Modena - Via Leonardo da Vinci 5

059 345777

