

Lreview



TeamSystem Labour review

n. 199

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DGB Pesaro

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con
 Euroconference

 TeamSystem®

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

Dall'esperienza e dalla ricerca TeamSystem nasce **POLYEDRO, la tecnologia esclusiva che d'ora in poi troverai in ogni singolo modulo del sistema di gestione**, dalla contabilità all'archiviazione digitale, dalla gestione del personale a quella del magazzino.

La nuova piattaforma web nativa ha dato vita ad un'offerta innovativa per Professionisti e Aziende.

LYNFA e ALYANTE, due prodotti di ultima generazione: un'evoluzione naturale che migliora la flessibilità e semplicità di utilizzo di ogni applicazione, consentendo di lavorare in mobilità su smartphone, tablet e notebook: così puoi fare tutto in meno tempo e ovunque vuoi.

Un nuovo ambiente, nuovi strumenti, un nuovo modo di lavorare. Con l'affidabilità e la solidità di sempre.

www.teamsystem.com

Grazie alla tecnologia innovativa di POLYEDRO, TeamSystem si conferma leader in Italia e punto di riferimento nel settore dei software gestionali.

Sei caratteristiche fanno di POLYEDRO una tecnologia solida, ma molto flessibile:

- 1. USER EXPERIENCE:** è così semplice che ti sembra di usarlo da sempre.
- 2. MOBILITÀ:** usa le applicazioni via Web e mobile, dove e quando ne hai bisogno.
- 3. PRODUTTIVITÀ:** strumenti per organizzare il lavoro, collaborare e risparmiare tempo.
- 4. MODULARITÀ:** un set di applicazioni che crescono con te, affidabili e integrate.
- 5. WORKFLOW:** lo strumento che ti guida e fa scorrere meglio il tuo lavoro.
- 6. CLOUD:** riduce costi e rischi di gestione.

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:
 Euroconference
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Agevolazioni 2012 per l'assunzione di lavoratori disoccupati che versino in situazioni particolari: le istruzioni per la fruizione	9
Soggiornanti di lungo periodo: ANF per nuclei con almeno tre figli minori	14
Schede operative	
Le modifiche al contratto a termine dopo la L. n.78/14	16
Il contratto di apprendistato dopo l'intervento della L. n.78/14	18
Nuove regole per la cassa in deroga	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2014	22
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di ottobre	27

Rapporto di lavoro

Reintegrazione: l'opzione per l'indennità sostitutiva chiude il rapporto

La Corte di Cassazione, pronunciandosi a Sezioni Unite, con la sentenza n.18353 depositata il 27 agosto 2014 ha stabilito che la rinuncia alla reintegra nel posto di lavoro, a seguito della pronuncia di illegittimità del licenziamento, e la conseguente opzione per l'indennità sostitutiva di 15 mensilità, determina la risoluzione del rapporto di lavoro nel momento in cui tale rinuncia viene ricevuta dal datore di lavoro.

Una volta effettuata la scelta, nel caso in cui il datore di lavoro ritardi nell'erogare le somme spettanti al lavoratore, avrà diritto esclusivamente a interessi legali e rivalutazione delle 15 mensilità e non alle retribuzioni fino all'effettivo pagamento dell'indennità sostitutiva, come sosteneva parte della giurisprudenza, anche di Cassazione, situazione che ha reso necessario l'intervento a sezioni unite.

Corte di Cassazione, sentenza 27/8/2014, n.18353

In Gazzetta il modello per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.196 del 25 agosto il decreto interministeriale 10 aprile 2014, n.122, contenente il regolamento recante la tipizzazione del modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese e le relative istruzioni d'uso.

Ministero della Giustizia, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 10/4/2014, n.122; G.U. 25/8/2014, n.196

Publicata in Gazzetta la legge di conversione del Decreto crescita

È stata pubblicata sulla G.U. n.192 del 20 agosto, S.O. n.72, la legge 11 agosto 2014, n.116, di conversione del D.L. n.91/14, c.d. Decreto crescita.

Relativamente alla materia lavoro il decreto prevede:

- disposizioni urgenti in materia di controlli sulle imprese agricole, istituzione del registro unico dei controlli sulle imprese agricole e potenziamento dell'istituto della diffida nel settore agroalimentare;
- incentivo per le assunzioni, da effettuarsi tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015, di giovani lavoratori agricoli di età compresa tra i 18 e i 35 anni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo complessivo di 18 mesi;
- riduzione del costo del lavoro in agricoltura;
- credito d'imposta per investimenti in beni strumentali nuovi;
- misure di semplificazione a favore della quotazione delle imprese e misure contabili;
- misure a favore del credito alle imprese.

Legge 11/8/2014, n.116; G.U. 20/8/2014, n.192, S.O. n.72

Fissate le modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura

È stato pubblicato sulla G.U. n.185 dell'11 agosto il decreto 27 marzo 2014 del Ministero del Lavoro, recante le modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura. Il decreto si applica alle assunzioni congiunte di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso imprese agricole, anche in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo o riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, nonché presso le imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse siano imprese agricole. Le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente sono effettuate al Centro per l'impiego

del luogo in cui è ubicata la sede di lavoro, tramite il modello Unilav.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 27/3/2014, G.U. 11/8/2014, n.185

Tfr: conguaglio a carico del Fondo di tesoreria e gestione quote mensili

L'Inps, con messaggio n.6509 dell'8 agosto, relativamente alla liquidazione del Tfr in caso di incapacità derivante da recuperi di prestazioni conguagliate in eccedenza da parte delle aziende, ha chiarito che, in presenza di operazioni di conguaglio di prestazioni a carico del Fondo di Tesoreria, l'ipotesi di denuncia a credito azienda è limitata ai soli casi di conguaglio di prestazioni ordinarie anticipate dai datori di lavoro in nome e per conto dell'Istituto (indennità economiche di malattia/maternità, Cig, Cigs ecc) e/o di misure compensative.

Nelle ipotesi di incapacità mensile resta fermo l'obbligo di richiedere l'intervento diretto del Fondo di Tesoreria, che provvederà ad erogare l'importo della prestazione per la quota di propria spettanza.

Inoltre, al fine di ottimizzare gli aspetti gestionali connessi alla riscossione mensile delle quote di Tfr che le aziende sono tenute a versare al Fondo, il codice di autorizzazione "1R" assume il nuovo e più ampio significato di "azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è dovuto il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria".

Inps, messaggio 8/8/2014, n.6509

Fondazione Studi: criteri di computo dei lavoratori part-time dopo il Jobs Act

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con parere n.2 del 6 agosto, ha risposto a un quesito relativamente al computo dei lavoratori part-time, affermando che tali lavoratori devono essere computati sempre in proporzione all'orario svolto.

La Fondazione, nell'argomentazione del parere, ripercorre il quadro normativo, soffermandosi in particolare sulle novità introdotte dal D.L. n.34/14 e mettendone in luce le criticità in relazione al computo dei lavoratori a tempo parziale.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, parere 6/8/2014, n.2

Lombardia: recepite le linee guida per la formazione di base nell'apprendistato professionalizzante

La Regione Lombardia, con delibera n.2258 del 1° agosto, ha recepito le linee guida del 20 febbraio 2014 in tema di formazione di base e trasversale dell'apprendistato professionalizzante. La delibera avrà efficacia sui contratti attivati a far data dal 1° ottobre 2014.

Regione Lombardia, delibera 1/8/2014, n.2258

Assenze dal lavoro: vietato esporne pubblicamente la causa

Il Garante per la protezione dei dati personali, con documento n.3325317 del 3 luglio, ha stabilito che è lesivo della privacy dei lavoratori comunicare al personale il motivo dell'assenza dei dipendenti, esponendo tali motivazioni in bacheca. Nel caso di specie il Garante ha vietato a una società di trasporto pubblico locale di rendere noto, unitamente ai turni di lavoro di tutti i dipendenti, le motivazioni delle assenze dei colleghi.

Garante per la protezione dei dati personali, documento 3/7/2014, n.3325317

Tfr: indice di rivalutazione di luglio 2014

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2013, per il mese di luglio 2014 è pari a 1,015056. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di luglio è pari a 107,3.

Istat, comunicato stampa 12/8/2014

Jobs Act: i chiarimenti del Ministero del Lavoro

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.18 del 30 luglio, ha fornito gli attesi chiarimenti relativi al D.L. n.34/14, provvedimento che ha apportato rilevanti modifiche al contratto a termine, alla somministrazione e all'apprendistato.

Riguardo al contratto a termine, si segnalano le seguenti novità:

- pur non essendo più necessarie ai fini della validità del contratto, le ragioni stagionali e sostitutive possono sortire effetti positivi per i datori di lavoro, come l'esclusione da limiti quantitativi o dal versamento del contributo addizionale dell'1,4%: in tali casi è opportuno indicare nel contratto la ragione;
- è rimasta invariata la necessità della forma scritta per l'apposizione del termine;
- riguardo ai limiti quantitativi, è stato chiarito che il limite del 20%, applicabile solo in assenza di una specifica disciplina della contrattazione collettiva, viene calcolato tra lavoratori stabili e lavoratori a termine, cosicché tra i primi devono essere conteggiati i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato con indennità di disponibilità, i dirigenti e gli apprendisti. Riguardo agli eventuali decimali, il datore di lavoro potrà procedere con arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5;
- in caso di limiti contrattuali che ricomprendano sia i contratti a termine che la somministrazione, il personale ispettivo verificherà come è avvenuto il superamento e con quale contratto, riservandosi la possibilità di applicare la sanzione amministrativa se la violazione è legata al contratto a termine;
- il numero massimo di proroghe, 5, trova applicazione indipendentemente dal numero di rinnovi, con contatore legato alle mansioni equivalenti;
- il limite del 20% non può riferirsi alle assunzioni a termine effettuate dalle agenzie di somministrazione per lo svolgimento della propria attività;
- riguardo al contratto di apprendistato, i contratti collettivi potranno intervenire sulle clausole di stabilizzazione solo in riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti: sotto tale soglia non si avrà mai la trasformazione del contratto in caso di violazione della disciplina contrattuale.

Per ulteriori approfondimenti si vedano gli articoli di prossima pubblicazione sulla rivista.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 30/7/2014, n.18

Diritto di precedenza nel contratto a termine alla luce del Jobs Act: l'analisi dei CdL

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.16 del 22 luglio, ha analizzato l'applicabilità del diritto di precedenza ai contratti a tempo determinato, in seguito alle modifiche apportate dalla L. n.78/14. In particolare, dopo aver riepilogato le novità collegate alle lavoratrici in congedo di maternità e il diritto di precedenza nelle attività stagionali, la circolare si sofferma sul contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e, diversamente da quanto affermato dall'Inps nelle proprie FAQ relative alle regole generali per le agevolazioni contributive, conclude che tale tipo di rapporto soggiace a una propria normativa (D.Lgs. n.276/03) e non può essere assimilato, dal punto di vista del diritto di precedenza, al rapporto di lavoro a termine.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, circolare 22/7/2014, n.16

In G.U. il codice di autoregolamentazione per lo sciopero dei consulenti del lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n.168 del 22 luglio il "Codice di autoregolamentazione delle astensioni collettive dalle attività dei Consulenti del lavoro", adottato dal Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, in data 13 giugno 2014.

Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, delibera 23/6/2014; G.U. 22/7/2014, n.168

Divieto di licenziamento per l'uomo in caso di matrimonio

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 3 giugno 2014, ha stabilito che il divieto di licenziamento per matrimonio si applica anche ai lavoratori di sesso maschile.

Secondo il giudice meneghino se, da una parte, è vero che l'art.35 del Codice di Pari Opportunità tra Uomo e Donna limita il divieto alle lavoratrici donne, dall'altra l'ordinamento comunitario (Direttiva UE n.76/207/CE) vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

Tribunale di Milano, sentenza 3/6/2014

Contributi e fisco

Notifica cartelle via Pec anche alle ditte individuali

Equitalia, con comunicato stampa del 26 agosto, ha reso noto che la notifica delle cartelle di pagamento tramite Pec si estende anche alle persone fisiche titolari di partita Iva (ditte individuali). Gli indirizzi Pec utilizzati sono quelli presenti negli elenchi previsti dalla legge.

Equitalia, comunicato stampa 26/8/2014

Agenzia Entrate: on line la nuova sezione "L'Agenzia informa"

L'Agenzia delle Entrate, con comunicato stampa del 20 agosto, ha reso noto che è disponibile sul sito dell'Agenzia stessa la nuova sezione "L'Agenzia informa", che contiene nuove guide volte a offrire ai contribuenti un accesso semplice e intuitivo alle informazioni fiscali.

Agenzia delle Entrate, comunicato stampa 20/8/2014

Contributi dovuti dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali iscritti in corso d'anno

L'Inps, con il messaggio n.6541 dell'11 agosto, ha ricordato che agli iscritti in corso d'anno alla gestione artigiani e commercianti non saranno più inviate in modalità cartacea le lettere di avviso dei contributi in scadenza e le avvertenze per la compilazione del modello F24. La lettera informativa contenente i dati relativi agli importi da pagare per la contribuzione 2014 è disponibile nel Cassetto previdenziale - sezione comunicazione bidirezionale.

I modelli F24 relativi alla seconda emissione del 2014 sono disponibili, anche in forma precompilata e direttamente stampabile, con la relativa funzione "Dati del modello F24", presente nello stesso Cassetto previdenziale dei modelli F24.

Inps, messaggio 11/8/2014, n.6541

Edilizia: sgravio contributivo 2014 fissato all'11,50%

L'Inps, con il messaggio n.6534 dell'11 agosto, ha reso noto che a far data dal 1° settembre 2014 le aziende potranno inoltrare l'istanza per accedere alla riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2014, pari all'11,50%. Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva relativamente all'anno 2014 devono essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende del sito internet dell'Istituto, nella sezione "comunicazioni on-line", funzionalità "invio nuova comunicazione". Entro il giorno successivo all'inoltro i sistemi informativi centrali effettueranno alcuni controlli formali e attribuiranno un esito positivo o negativo alla comunicazione.

Inps, messaggio 11/8/2014, n.6534

Credito d'imposta per l'assunzione di personale altamente qualificato: presentazione istanze

È stato pubblicato sulla G.U. n.184 del 9 agosto il decreto direttoriale 28 luglio 2014 del Ministero dello Sviluppo Economico, che ha definito le modalità di presentazione delle istanze per la richiesta, da parte delle imprese, del credito d'imposta per l'assunzione di personale altamente qualificato, istituito dall'art.24, D.L. n.83/12.

Le domande saranno presentate in modalità telematica attraverso la procedura accessibile dal sito www.cipaq@mise.gov.it: a partire dal 15 settembre 2014 per le assunzioni effettuate dal 26 giugno al 31 dicembre 2012; a partire dal 10 gennaio 2015 per le assunzioni effettuate nel corso del 2013.

Ministero dello Sviluppo Economico, decreto direttoriale 28/7/2014, G.U. 9/8/2014, n.184

Linee guida per la prevenzione e il contrasto dell'evasione fiscale per l'anno 2014

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.25/E del 6 agosto, ha indicato gli indirizzi operativi per l'azione di prevenzione e contrasto all'evasione fiscale per l'anno 2014, che si baserà principalmente sull'incremento della qualità dell'attività di accertamento e sulla scelta adeguata della tipologia di controllo.

Agenzia delle Entrate, circolare 6/8/2014, n.25/E

Incentivi anno 2012 ex L. n.191/09: istruzioni operative

L'Inps, con circolare n.98 del 6 agosto, ha comunicato la proroga dei benefici previsti in via sperimentale dalla L. n.191/09 e relativi all'anno 2012, per l'assunzione di disoccupati con almeno 50 anni di età, che percepivano prestazioni di disoccupazione. L'Istituto ha precisato che le istanze per il godimento dei benefici potranno essere inoltrate esclusivamente in via telematica, avvalendosi dell'applicazione "DiResCo", fino al 30 settembre 2014.

Le agevolazioni, attivabili fino a concorrenza dei fondi, riguardano: incentivo contributivo del 10% per le assunzioni di cittadini ultracinquantenni beneficiari dell'indennità di disoccupazione o per le trasformazioni a tempo indeterminato; incentivo contributivo del 10% per la prosecuzione di rapporti già instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o disoccupati fino al diritto al pensionamento e comunque non oltre il 2012; agevolazione mensile pari all'indennità che sarebbe spettata al lavoratore per ogni mensilità residua a quelle già percepite, con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per le assunzioni a tempo indeterminato di beneficiari di indennità di disoccupazione o di disoccupazione edile.

Inps, circolare 6/8/2014, n.98

770 Semplificato: aggiornati procedura di controllo e software di compilazione

L'Agenzia delle Entrate, in data 6 agosto, ha pubblicato sul proprio sito l'aggiornamento della procedura di controllo (versione 1.1.0) e del software di compilazione (versione 1.1.0) del modello 770 Semplificato.

Agenzia delle Entrate, sito

Lavoratori svantaggiati: ripristinati gli incentivi all'assunzione di donne disoccupate

L'Inps, con messaggio n.6319 del 29 luglio, ha comunicato il ripristino dell'incentivo per l'assunzione di donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Il Ministero del Lavoro, in seguito al messaggio Inps n.6253/14, che sospendeva in via cautelare l'erogazione dell'incentivo, ha chiarito che, poiché l'incentivo previsto dalle disposizioni citate costituisce un regime di aiuti in favore dei lavori svantaggiati, è possibile continuare a considerare utili, ai fini dell'applicazione dell'incentivo, le aree indicate nella previgente Carta, fino all'adozione della nuova Carta.

Pertanto è ripristinata la possibilità di riconoscere l'incentivo anche per assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2014: la procedura di elaborazione automatica dei moduli 92-2012 verrà aggiornata per ammettere le relative istanze.

L'esito negativo attribuito alle istanze con la motivazione del mancato rinnovo della Carta sarà annullato automaticamente dai sistemi informativi centrali e sostituito con un esito positivo di accoglimento, con contestuale attribuzione del Codice di Autorizzazione "2H" in favore delle matricole interessate.

Inps, messaggio 29/7/2014, n.6319

Disabili: ripartite le risorse per gli incentivi all'assunzione 2013 nel settore privato

È stato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il decreto direttoriale 12 maggio 2014, che ha stanziato e ripartito tra le Regioni le risorse del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, relative all'esercizio finanziario 2014 per le richieste di contributo relative alle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privato nell'anno 2013.

La quota assegnata al fondo è complessivamente pari a € 21.845.924, ripartita come da tabella allegata al decreto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 12/5/2014

Diritto alle prestazioni assistenziali per pensionati delle gestioni private e dello sport/spettacolo

L'Inps, con messaggio n.6627 del 27 agosto, ha reso noto che sta sollecitando i titolari di pensioni delle gestioni private e dello sport/spettacolo aventi diritto a prestazioni assistenziali per l'anno 2014, che non abbiano trasmesso le dichiarazioni reddituali, a presentare le dichiarazioni relative alla situazione reddituale e/o alle prestazioni assistenziali in un unico "Bustone", al fine di poter verificare il diritto alle suddette prestazioni. L'Istituto precisa che la comunicazione è personalizzata in funzione delle dichiarazioni richieste, è corredata con le stringhe necessarie all'acquisizione delle informazioni da parte degli intermediari abilitati e reca la data entro la quale deve essere restituita la dichiarazione.

Inps, messaggio 27/8/2014, n.6627

L'Inps illustra la disciplina dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito

L'Inps, con circolare n.99 dell'8 agosto, ha riepilogato la disciplina normativa relativa ai Fondi di solidarietà, ricordando, in particolare, la soppressione del termine del 31 ottobre 2013 per le procedure di costituzione di alcuni Fondi obbligatori. L'istituzione dei Fondi di solidarietà per il sostegno al reddito dei lavoratori dei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, prevista dall'art.3, L. n.92/12, a tutela, in costanza di lavoro, di tutte le categorie di lavoratori in caso di ristrutturazioni, crisi e riduzione/trasformazione e sospensione di attività, può avvenire attraverso la stipula di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

Inps, circolare 8/8/2014, n.99

Cig: ripartite le risorse su base regionale

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito il decreto interministeriale n.83527 del 6 agosto 2014, che ha assegnato alle Regioni e Province autonome le risorse per l'autorizzazione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 6/8/2014, n.83527

Inail: nuova certificazione medica di malattia professionale

L'Inail ha pubblicato sul proprio sito la nuova Certificazione medica di malattia professionale in formato compilabile, che dal 1° settembre 2014 sostituirà quella attualmente in uso.

Inail, Certificazione medica di malattia professionale

Erogazione indennità per inabilità temporanea assoluta: convenzione Inps-Inail

Il Presidente Inail, con determina n.247 del 6 agosto, ha approvato la convenzione Inps-Inail per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta da infortunio sul lavoro, da malattia professionale e da malattia comune nei casi di dubbia competenza. In particolare viene stabilito che i casi denunciati all'Inail, relativi ai propri assicurati, per i quali dall'istruttoria amministrativa e/o dall'accertamento medico-legale sia stata esclusa l'indennizzabilità dell'evento in quanto infortunio o malattia professionale, sono di competenza Inps.

Inail, determina del Presidente 6/8/2014, n.247

Lombardia: siglato il nuovo Accordo quadro ammortizzatori sociali in deroga

La Regione Lombardia, in data 5 agosto, ha siglato l'Accordo quadro per l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga per il terzo trimestre 2014, secondo quanto previsto dal decreto interministeriale n.83473/14. L'Accordo quadro recepisce i nuovi criteri introdotti dal D.I., che ha disciplinato destinatari, termini, limiti, competenze e modalità operative e procedurali.

Regione Lombardia, Accordo quadro, 5/8/2014

Stabiliti nuovi criteri per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga

Il Ministero del Lavoro, di concerto col Ministero dell'Economia, ha firmato il decreto 1° agosto 2014, che ha definito nuovi criteri per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga. In particolare è stato disposto: l'impossibilità di utilizzare la Cig in deroga in caso di cessazione dell'attività aziendale; l'incremento dell'anzianità aziendale necessaria per accedere agli ammortizzatori; la limitazione a 11 mesi per il 2014 e a 5 mesi per il 2015 per la fruizione della Cig in deroga; la limitazione della durata del trattamento di mobilità in deroga.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 1/8/2014

Salute e sicurezza

Disposizioni di salute e sicurezza per spettacoli e manifestazioni fieristiche: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.183 dell'8 agosto il decreto interministeriale 22 luglio 2014, con il quale sono state individuate le disposizioni per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili in relazione agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche, secondo quanto disposto dall'art.88, co.2-bis, D.Lgs. n.81/08, così come modificato dalla L. n.98/13.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministro della Salute, decreto 22/7/2014, G.U. 8/8/2014, n.183

Agevolazioni 2012 per l'assunzione di lavoratori disoccupati che versino in situazioni particolari: le istruzioni per la fruizione Inps, circolare 6 agosto 2014, n.98

L'Inps, con la circolare 6 agosto 2014, n.98, ha reso note le istruzioni operative per la fruizione della riduzione contributiva, prevista dall'articolo 2, c. 134, 1° periodo, della legge 191/2009, a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali, che abbiano almeno 50 anni di età (art.3, D.M. 75866/2013). Tali benefici, inizialmente previsti per l'anno 2010 e poi prorogati per il 2011, sono stati ulteriormente prorogati per il 2012 con l'articolo 33, comma 25, della legge 12 novembre 2011, n. 183. I benefici non sono stati ulteriormente prorogati per il 2013. La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica, avvalendosi dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" disponibile presso il sito internet www.inps.it: l'inoltro dovrà essere effettuato entro il 30 settembre 2014.

Il testo della circolare n.98

Inps, circolare 6 agosto 2014, n.98

Oggetto: Proroga dei benefici per l'occupazione previsti in via sperimentale dalla legge 191/2009, art. 2, commi 134, 135 e 151. Indicazioni per l'anno 2012.

Sommario: La legge n. 183 del 12 novembre 2011 ha prorogato per l'anno 2012 i benefici previsti dalla legge n. 191 del 23 dicembre 2009, per l'assunzione di lavoratori disoccupati, che versino in situazioni particolari. Nella Gazzetta ufficiale n. 25 del 31 gennaio 2014 è stato pubblicato il decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 75866 del 2 settembre 2013, che ha dato attuazione a tale proroga.

Indice

1. Premessa
2. Riduzione contributiva, prevista dall'art. 2, c. 134, 1° periodo, della legge 191/2009, a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali, che abbiano almeno 50 anni di età (art. 3 DM 75866/2013).
3. Prolungamento della riduzione contributiva, previsto dall'art. 2, c. 134, 2° periodo, della legge 191/2009, a favore di chi prosegua il rapporto di lavoro con dipendenti già in forza, precedentemente assunti dalle liste di mobilità o mentre godevano dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e con almeno 50 anni di età, che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva (art. 4 DM 75866/2013).
4. Contributo mensile, previsto dall'art. 2, c. 151, della legge 191/2009, a favore di chi assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali ovvero del trattamento speciale di disoccupazione edile (art. 5 DM 75866/2013).
5. Verifica delle risorse finanziarie.
6. Modalità di presentazione delle domande.
7. Indicazioni per le Sedi.
8. Istruzioni contabili.

1. Premessa

Come è noto, con i commi 134, 135 e 151 dell'art. 2 della legge n. 191 del 23 dicembre 2009, sono

stati introdotti in via sperimentale nel nostro ordinamento una serie di benefici connessi all'assunzione di lavoratori disoccupati, che versino in situazioni particolari. In particolare:

- A. il comma 134, 1° periodo, ha previsto benefici per l'assunzione di lavoratori disoccupati che abbiano almeno 50 anni, titolari di indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali;
- B. il comma 134, 2° periodo, ha previsto benefici per la prosecuzione del rapporto di lavoro con dipendenti già in forza, che abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva, per i quali siano scaduti determinati benefici connessi alla condizione di disoccupato del lavoratore;
- C. il comma 151 ha previsto benefici per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori disoccupati di qualunque età, titolari di indennità di disoccupazione ordinaria o del trattamento speciale di disoccupazione edile.

Tali benefici, inizialmente previsti per l'anno 2010 e poi prorogati per il 2011, sono stati ulteriormente prorogati per il 2012 con l'articolo 33, comma 25, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (allegato 1); con il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 75866 del 2 settembre 2013, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze - pubblicato sulla Gazzetta ufficiale numero 25 del 31 gennaio 2014 (allegato 2) -, è stata data attuazione alla proroga per il 2012. I benefici non sono stati ulteriormente prorogati per il 2013.

La presente circolare illustra le modalità operative per la fruizione dei benefici relativi al 2012; per quanto qui non specificato, si rinvia alla circolare numero 22 del 31 gennaio 2011.

2. Riduzione contributiva, prevista dall'articolo 2, c. 134, 1° periodo, della legge 191/2009, a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali, che abbiano almeno 50 anni di età (art. 3 D.M. 75866/2013).

I benefici, disciplinati con l'articolo 3 del Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali numero 75866 del 2 settembre 2013, spettano per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, effettuate nel corso dell'anno 2012, di lavoratori che, alla data dell'assunzione, presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a. abbiano compiuto 50 anni;
- b. siano titolari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari, prevista dall'articolo 19, comma 1, del regio decreto legge 14 aprile 1939, numero 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, numero 1272.

Il beneficio spetta, altresì, nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato o proroga a tempo determinato, effettuate nel corso del 2012, di un rapporto di lavoro a tempo determinato in precedenza instaurato, a condizione che il lavoratore:

- a. sia destinatario dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ordinari alla data dell'assunzione a tempo determinato;
- b. abbia compiuto 50 anni alla data della trasformazione a tempo indeterminato o della proroga a tempo determinato[1].

Per le assunzioni, le proroghe e le trasformazioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge 92/2012, di riforma del mercato del lavoro), il beneficio compete a condizione che vengano rispettate le norme che riconoscono un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del medesimo lavoratore o di altro lavoratore[2].

Il beneficio contributivo è riconosciuto per la durata del rapporto di lavoro e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012; in caso di proroga a tempo determinato di un rapporto già agevolato, ai sensi della legge 191/2009, il beneficio non può essere complessivamente superiore a dodici mesi.

Il beneficio è riconosciuto, per l'anno 2012, nel limite delle risorse appositamente stanziato dal decreto citato, pari a euro 769.453,38.

I benefici illustrati in questo paragrafo si applicano a condizione che non ricorrano i presupposti per applicare gli incentivi previsti direttamente dagli articoli 8, comma 2, e 25, comma 9, della legge

223/1991.

3. Prolungamento della riduzione contributiva, previsto dall'art. 2, c. 134, 2° periodo, della legge 191/2009, a favore di chi prosegue il rapporto di lavoro con dipendenti già in forza, precedentemente assunti dalle liste di mobilità o mentre godevano dell' indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e con almeno 50 anni di età, che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva (art. 4 D.M. 75866/2013).

Il beneficio, disciplinato con l'art. 4 del Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali numero 75866 del 2 settembre 2013, spetta nell'ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro con dipendenti già in forza.

Per i datori di lavoro che abbiano originariamente assunto lavoratori in mobilità il beneficio spetta se:

- è meramente proseguito durante il 2012 il rapporto di lavoro, per il quale sono scadute - il 31 dicembre 2011 o nel corso del 2012 - le riduzioni contributive previste dalla legge 223/1991, articoli 8, comma 2, o 25, comma 9;
- è stato prorogato, nel corso del 2012, un rapporto di lavoro a termine oltre i dodici mesi previsti dall'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991.

Per i datori di lavoro che hanno originariamente assunto nel corso del 2010 o del 2011 lavoratori con almeno 50 anni di età, che godevano di indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali, il beneficio spetta se:

- è meramente proseguito, durante il 2012, il rapporto di lavoro, per il quale sono scadute - il 31 dicembre 2011 - le riduzioni contributive previste dall'articolo 2, comma 134, 1° periodo, della legge 191/2009;
- è stato prorogato, con decorrenza 1° gennaio 2012, un rapporto di lavoro a termine per il quale il 31 dicembre 2011 erano scadute le riduzioni contributive previste dall'articolo 2, comma 134, 1° periodo, della legge 191/2009;
- è stato trasformato a tempo indeterminato, con decorrenza 1° gennaio 2012, un rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato nel corso del 2010 o del 2011 per il quale il 31 dicembre 2011 erano scadute le riduzioni contributive previste dall'articolo 2, comma 134, 1° periodo, della legge 191/2009.

I lavoratori coinvolti debbono aver maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva, valida ai fini del diritto al trattamento pensionistico.

Quando ricorrono le condizioni sopra descritte, spetta al datore di lavoro il prolungamento delle riduzioni contributive - previste dall'articolo 8, comma 2, e dall'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991 numero 223, ovvero dall'articolo 2, comma 134, 1° periodo, della legge 191/2009 - oltre la loro scadenza originaria e fino alla data di maturazione, in capo al lavoratore, del diritto al pensionamento e, comunque, non oltre la data del 31 dicembre 2012.

Il beneficio decorre dalla proroga e/o trasformazione del rapporto di lavoro o, in caso di mera continuazione dello stesso, dal giorno successivo a quello in cui sia scaduta la precedente agevolazione. In ogni caso il beneficio non si applica prima che sia maturato il requisito dell'anzianità contributiva.

Il beneficio è riconosciuto, per l'anno 2012, nel limite delle risorse appositamente stanziare dal decreto interministeriale citato, pari a euro 37.506,17.

4. Contributo mensile, previsto dall'art. 2, c. 151, della legge 191/2009, a favore di chi assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali ovvero del trattamento speciale di disoccupazione edile (art. 5 D.M. 75866/2013).

Il beneficio, disciplinato con l'art. 5 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 75866 del 2 settembre 2013, spetta per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate nel

corso dell'anno 2012.

Il beneficio spetta, altresì, nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno e indeterminato, effettuate nel corso del 2012, di un rapporto di lavoro a tempo determinato in precedenza instaurato.

Per le assunzioni, le proroghe e le trasformazioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge 92/2012, di riforma del mercato del lavoro), il beneficio compete a condizione che vengano rispettate le norme che riconoscono un diritto di precedenza alla riassunzione in favore del medesimo lavoratore o di altro lavoratore[3].

Il beneficio spetta per un periodo pari alla durata residua del trattamento riconosciuto al lavoratore e comunque non oltre il 31 dicembre 2012.

Il beneficio spetta nel limite delle risorse stanziati - pari a euro 794.629 per l'anno 2012 - ed è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali.

Il beneficio è cumulabile con le riduzioni contributive spettanti in base alla normativa vigente, compresi i benefici di cui all'articolo 2, comma 134, della legge 23 dicembre 2009, n. 191.

5. Verifica delle risorse finanziarie.

L'Inps verifica la disponibilità delle risorse finanziarie stabilite con il DM 75866/2013, a fronte delle singole domande di accesso ai benefici.

In applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 25, della legge n. 183 del 12 novembre 2011, le risorse sono state modificate rispetto a quelle stanziati per il 2011.

La verifica della sufficienza delle risorse è effettuata dalla Direzione generale in relazione al presumibile onere complessivo del beneficio per il singolo lavoratore, deducibile dall'importo della retribuzione lorda comunicata nella dichiarazione di responsabilità e nei modelli di denuncia UniEmens e DMAG.

Nel caso in cui le risorse stanziati non siano sufficienti, il beneficio viene concesso secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione, della proroga a tempo determinato o della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro; nell'ipotesi di semplice continuazione del rapporto di lavoro già in essere (prevista dal 2° periodo del comma 134), si fa riferimento alla data di scadenza dell'agevolazione originaria o, se più recente, alla data di maturazione dei 35 anni di anzianità contributiva.

A tale scopo la Direzione generale formerà per ogni beneficio un elenco delle aziende che hanno presentato domanda. Qualora le risorse non dovessero essere sufficienti, a conclusione delle verifiche la Direzione generale pubblicherà le graduatorie nazionali contenenti gli elenchi dei datori di lavoro ammessi ai benefici.

6. Modalità di presentazione delle domande.

Allo scopo di accedere ai benefici, i datori di lavoro interessati dovranno presentare apposita domanda, contenente una dichiarazione di responsabilità in ordine alla sussistenza delle condizioni di legge. La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica, avvalendosi dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" disponibile presso il sito internet dell'Istituto www.inps.it, seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

L'invio dovrà essere effettuato entro la fine del mese successivo alla data di pubblicazione della presente circolare (30 settembre 2014); è necessario che i datori di lavoro presentino le domande nel termine indicato, anche qualora le stesse fossero già state erroneamente presentate.

7. Indicazioni per le Sedi.

Al fine di consentire la pubblicazione delle graduatorie in breve tempo, le Sedi, dopo aver svolto l'istruttoria secondo le indicazioni già fornite con la circolare n. 22 del 31 gennaio 2011, avranno cura di concludere i propri adempimenti - rigettando l'istanza o trasmettendola alla Direzione generale per la verifica finanziaria - entro il 31 ottobre 2014.

8. Istruzioni contabili.

Per quanto concerne le istruzioni contabili, si rimanda alle indicazioni già fornite con il messaggio numero 8773 del 13 aprile 2011.

[1] Se il lavoratore ha compiuto 50 anni già alla data dell'originaria assunzione a tempo determinato, il beneficio spetta sia per il rapporto a termine originario che per la successiva proroga a tempo determinato o trasformazione a tempo indeterminato; se invece il lavoratore ha compiuto 50 anni solo alla data della proroga o trasformazione il beneficio spetta solo per la proroga o trasformazione.

[2] Si evidenzia che il diritto di precedenza non matura in capo ad un lavoratore assunto a tempo determinato dalle liste di mobilità, in forza di quanto disposto dall'articolo 10, c. 1, lett. c ter, del d.lgs. 368/2001, nel testo modificato, da ultimo, dall'articolo 7, c. 1, lett. d, del d.l. 76/2013, convertito dalla legge 99/2013.

[3] Si evidenzia che il diritto di precedenza non matura in capo ad un lavoratore assunto a tempo determinato dalle liste di mobilità, in forza di quanto disposto dall'articolo 10, c. 1, lett. c ter, del d.lgs. 368/2001, nel testo modificato, da ultimo, dall'articolo 7, c. 1, lett. d, del d.l. 76/2013, convertito dalla legge 99/2013.

Soggiornanti di lungo periodo: ANF per nuclei con almeno tre figli minori

Inps, circolare 4 agosto 2014, n.97

Con circolare 4 agosto 2014, n.97, l'Inps detta importanti istruzioni in riferimento all'estensione ai cittadini di Paesi Terzi, soggiornanti di lungo periodo, del diritto all'Assegno per il Nucleo familiare erogato dai Comuni di residenza per i nuclei familiari con almeno tre figli minori.

Il testo della circolare n.97

Inps, circolare 4 agosto 2014, n.97

Oggetto: Titolari dello status di cittadini di Paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo. Assegno per il nucleo familiare con almeno tre figli minori concesso dal Comune (art.65 legge n.448/98). Ordinanza del Tribunale di Milano del 20/05/2014.

Sommario: Ordinanza Tribunale di Milano del 20 maggio 2014. Pagamento dispositivi inviati dai Comuni.

Con lettera del 4/07/2014 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dato indicazioni all'Istituto al fine di integrare quanto previsto nella circolare informativa n.4/2014.

Tale circolare, recependo le precedenti indicazioni ministeriali, illustrava le modifiche apportate all'art.65 della legge n.448/98 dall'art.13, comma 1, della legge n.97/2013 in riferimento all'estensione ai cittadini di Paesi Terzi, soggiornanti di lungo periodo, del diritto all'Assegno per il Nucleo familiare erogato dai Comuni di residenza per i nuclei familiari con almeno tre figli minori.

Con Ordinanza del 20 maggio 2014, il Tribunale di Milano ha accertato *"il carattere discriminatorio della condotta tenuta dall'Inps consistente nell'aver emanato la circolare n.4 del 15/01/2014, nella parte in cui afferma che il diritto all'assegno ex art.65 della L. n. 448/98 per l'annualità 2013 decorre solo dall'1/07/2013 e dispone che i Comuni emettano provvedimenti di accoglimento delle domande limitate al secondo semestre"* e per l'effetto ha ordinato *"all'Inps di cessare la predetta condotta discriminatoria e di pubblicizzare il presente provvedimento mediante pubblicazione sul sito internet"*.

Con riferimento al carattere discriminatorio della condotta dell'Inps, il Tribunale di Milano ha osservato che l'art.13 comma 1 della L. n. 97/del 6/08/2013 (Legge europea 2013), che prevede espressamente che l'assegno per i nuclei familiari numerosi debba essere erogato, in presenza di determinati requisiti, anche ai cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo, non osta al riconoscimento per i lungosoggiornanti del diritto all'assegno di cui all'art.65 della L.448/98 anche in periodi antecedenti all'entrata in vigore della legge n. 97 del 6/08/2013, in quanto tale diritto deve ritenersi sussistente in capo ai lungosoggiornanti già antecedentemente all'emanazione della legge di recepimento della Direttiva 2003/109/CE.

Il Tribunale di Milano supporta, inoltre, la decisione assunta anche alla luce di una *"lettura comunitariamente orientata"* dell'art.9, comma 12, lettera c) del D.Lgs. n. 286/98, come modificato dal D.Lgs. n. 3 del 2007, che, in conformità al principio di parità di trattamento, impone il riconoscimento del diritto all'assegno in argomento, ai cittadini di paesi terzi soggiornanti di lungo periodo, anche in periodi antecedenti all'entrata in vigore della legge n. 97 del 6/08/2013, sebbene il comma 2 dell'art. 13 legge n.97/2014 abbia previsto la copertura finanziaria per l'estensione del beneficio per l'anno 2013, soltanto per il secondo semestre.

Pertanto, il Tribunale di Milano ha ritenuto che l'Inps emanando la Circolare n. 4 del 15/01/2013, nella quale afferma che il diritto all'assegno ex art. 65 L.448/98 per l'annualità 2013 decorre solo

Normativa e prassi in evidenza

dall'1/7/2013 e dispone che i Comuni emettano provvedimenti di accoglimento delle domande limitatamente al secondo semestre, abbia posto in essere una discriminazione collettiva, poiché la negazione del beneficio per il primo semestre è risultata fondata esclusivamente sulla diversa nazionalità dei cittadini richiedenti.

Si ricorda, comunque, che l'Inps ha il ruolo di mero ente pagatore della prestazione di cui trattasi, sulla base dei dati forniti dai Comuni i quali hanno completa potestà concessiva della prestazione ed effettuano in autonomia la valutazione delle domande presentate dagli interessati.

Premesso quanto fin qui esposto, con la presente Circolare si informa che l'Istituto, al fine di ottemperare alla suddetta Ordinanza del Tribunale di Milano, siccome immediatamente esecutiva, attendendosi altresì alle indicazioni ministeriali, metterà in pagamento tutti i dispositivi inviati dai Comuni, ivi inclusi quelli relativi al 1° semestre del 2013.

Si fa riserva di fornire ulteriori comunicazioni se dall'esito del giudizio, proposto avverso la citata Ordinanza ed attualmente pendente innanzi alla Corte d'Appello di Milano, emergeranno diversi orientamenti giurisprudenziali.

Si fa presente, altresì, che, a seguito dell'ampliamento del novero dei beneficiari dell'assegno in argomento disposto dall'art.13, comma 1, della legge n.97/2013 e per consentire al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi del successivo comma 3, il relativo monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dall'attuazione della norma, si sta provvedendo ad una integrazione dei servizi informatici, per la parte attinente alla struttura dei dati trasmessi, con l'implementazione delle informazioni sulla cittadinanza del soggetto richiedente e dei suoi familiari.

Di tale aggiornamento si darà comunicazione attraverso il portale del sito istituzionale dedicato ai Comuni.

Per quanto non ha costituito oggetto della richiamata pronuncia giudiziale, restano salve le disposizioni contenute nella Circolare n.4 del 15/01/2014.

Le modifiche al contratto a termine dopo la L. n.78/14

Con la recente conversione del D.L. n.34/14, avvenuta a mezzo della L. n.78/14, il legislatore ha proposto una serie di interventi innovativi alla disciplina del contratto a termine, negli ultimi anni oggetto di numerose modifiche di direzione mutevole. Il Ministero del Lavoro, con circolare n.18 del 30 luglio, è intervenuto fornendo le proprie interpretazioni e precisazioni. Vediamo, in sintesi, le principali novità che vanno ad incidere operativamente sulla stipula e la gestione di tale tipologia contrattuale, ricordando che in ogni caso l'apposizione del termine deve sempre risultare nel contratto di lavoro.

Eliminazione della causale

Come noto, l'apposizione di un termine al contratto di lavoro era possibile, prima delle presenti novità, solo con la contestuale indicazione in atto di una causale specifica, se vogliamo di una ragione giustificatrice del termine stesso. Adesso la norma è stata cambiata. Nell'ambito del periodo massimo di ricorso al lavoro a termine con un determinato soggetto – 36 mesi anche per sommatoria di più contratti – non è più necessario esporre in atto alcuna causale (c.d. acausalità). Ciò vale per ogni tipo di attività che sarà svolta a mezzo del contratto. Si fa notare, sul punto, che in determinate situazioni l'esposizione di una causale, pur se non più obbligatoria, può risultare assai opportuna. Si pensi al caso del contratto a termine sostitutivo o per stagionalità. Chiarendo in atto queste caratteristiche, infatti, sarà più semplice poter ottenere eventuali agevolazioni contributive (ad es. in casi di sostituzione per maternità) oppure fuoriuscire da ogni limitazione quantitativa di ricorso alla tipologia contrattuale.

Limitazione legale alla stipula del contratto

Per bilanciare l'apertura concessa sulla causale, il legislatore ha pensato di porre in essere una limitazione legale alla stipula di detta forma contrattuale. Con le novità introdotte, infatti, la norma dispone che il numero dei contratti a termine stipulabili da un datore di lavoro non possa superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato presenti al 1° gennaio in azienda. Vi sono molte situazioni da chiarire – non ultima quella sulle modalità di conteggio – su tale nuova disposizione. Si faccia anzitutto molta attenzione; quella in esame è una novità sotto il profilo legale, ma non anche sotto quello della contrattazione collettiva, la quale spesso già ricorreva a forme similari di limitazione. Anche adesso, infatti, la contrattazione collettiva nazionale potrà riferire circa diversi limiti quantitativi e differenti ipotesi di conteggio. Viene inoltre stabilito che i contratti collettivi già stipulati, e che riportano una propria regolamentazione, continuano ad avere effetto. In sostanza, quindi, il limite legale opererà in assenza di un identico vincolo posto dal Ccnl. Sono inoltre esclusi da tali limitazioni i contratti a termine stipulati per particolari situazioni operative, ed indicati dalla legge, quali: in caso di inizio di nuove attività; per ragioni sostitutive o di stagionalità; per specifici spettacoli o programmi televisivi; con lavoratori di età superiore ai 55 anni. Risultano, inoltre, non soggetti alla limitazione i contratti a termine stipulati con lavoratori in mobilità o per adempiere agli obblighi relativi alla normativa del collocamento obbligatorio di soggetti disabili.

Le aziende fino a 5 dipendenti, ricomprendendovi anche quelle che non hanno alcun lavoratore, possono comunque stipulare un contratto a termine. Il superamento del limite legale del 20% è consentito fino al 31 dicembre 2014 se l'azienda ha in forza un numero di lavoratori a termine superiore alla nuova percentuale. Per la verifica del numero dei contratti a tempo indeterminato esistenti, quale base di calcolo della nuova limitazione legale, si devono considerare tutti i lavoratori presenti in azienda, a prescindere dalle eventuali distinte unità produttive. I lavoratori part-time saranno da conteggiare in proporzione all'orario di lavoro svolto, mentre non saranno da conteggiare i lavoratori autonomi o parasubordinati (es. collaboratori a progetto, associati in partecipazione) o i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza vincolo di disponibilità (qualora vi

sia tale vincolo, al contrario, andranno conteggiati). Saranno invece da conteggiare i dirigenti e gli apprendisti, se non a tempo determinato.

Viene poi prevista una specifica sanzione amministrativa, abbastanza pesante, in relazione allo sfioramento dei limiti imposti dalla norma. Per ogni lavoratore, il cui contratto si ponga fuori limite – sia legale che contrattuale – è prevista una sanzione pari a:

- 20% della retribuzione mensile se si tratta di un solo lavoratore fuori limite;
- 50% della retribuzione mensile se si tratta di più di un lavoratore fuori limite.

Per chi aveva contratti già in essere prima della novità normativa, e che adesso si trova in condizioni di esubero sul nuovo limite imposto, la sanzione sarà applicabile solo successivamente alla scadenza del periodo transitorio innanzi indicato (31 dicembre 2014), ove ovviamente il datore non provveda a normalizzare la situazione. Se, al contrario, i contratti in esubero fossero stati stipulati successivamente alla novità legislativa, la sanzione sarebbe immediatamente applicabile. Si ricordi, infine, che il controllo circa il limite imposto non deve riguardare soltanto la nuova norma, ossia il 20%, ma ove esistente, ed essendo questa preminente, la disposizione prevista dal Ccnl applicato.

Nuova disciplina della proroga

Nel vigore della vecchia normativa il contratto a termine poteva senz'altro essere prorogato, nel suo limite di durata massima di 36 mesi, per una sola volta. La nuova norma, invece, apre a una maggiore flessibilità sul punto, lasciando libero il datore di lavoro di prorogare i contratti a termine fino a 5 volte, per la stessa attività lavorativa, "*indipendentemente dal numero dei rinnovi*". Tale ultima indicazione deve essere interpretata nel senso che le proroghe sono possibili fino a 5 volte, considerando però tutti gli eventuali contratti a termine che vengono stipulati tra le stesse parti e riguardanti la medesima attività lavorativa. Tale nuova disposizione è valida per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore delle novità normative, cioè dal 21 marzo 2014. I contratti stipulati in precedenza, quindi, sono soggetti alla vecchia disciplina, ovvero a una sola possibilità di proroga. Restano invece sempre validi, e da non confondere con le proroghe, i limiti temporali di intervallo previsti dalla legge tra la stipula di un contratto a termine e uno successivo, tra le medesime parti (10 giorni se precedente contratto di durata fino a 6 mesi, 20 giorni se maggiore).

Nuove disposizioni sulla precedenza

Come noto, per il contratto a termine sono in vigore due distinte tipologie di diritto di precedenza nelle nuove assunzioni:

- relativamente a lavoratori aventi uno o più rapporti a termine con un datore di lavoro di durata complessiva superiore a 6 mesi, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, da parte di quel datore, nei 12 mesi successivi la fine del rapporto a termine (i lavoratori devono esprimere la loro volontà di esercizio del diritto di precedenza entro 6 mesi dalla fine del rapporto);
- relativamente a lavoratori con contratto a termine stagionale con un datore di lavoro, per nuove assunzioni, da parte di quel datore, per gli stessi lavori stagionali (i lavoratori devono esprimere la loro volontà di esercizio del diritto di precedenza entro 3 mesi dalla fine del rapporto).

Le novità, su questo tema, sono due:

1. in caso di lavoratrice in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, tale periodo di 5 mesi e un giorno varrà ai fini del conteggio dei 6 mesi di durata del rapporto, necessari affinché si attivi il diritto di precedenza. Esse avranno inoltre un diritto di precedenza anche per eventuali assunzioni a termine;
2. nel contratto a termine andrà obbligatoriamente inserita una clausola che indichi al lavoratore la sussistenza di tale diritto di precedenza in proprio favore. Tale indicazione non è appositamente sanzionata, ma resta quanto mai opportuno esporre in atto tale clausola.

RIFERIMENTO

D.L. 20.3.2014, n.34, convertito in Legge 16.5.2014, n.78, G.U. 19.5.2014, n.114
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 30.7.2014, n.18

Il contratto di apprendistato dopo l'intervento della L. n.78/14

Il 20 maggio è entrata in vigore la Legge 16 maggio 2014, n.78, che contiene, tra l'altro, alcune importanti modifiche relative alla disciplina del contratto di apprendistato, in particolare riferentesi alle c.d. clausole di stabilizzazione e al piano formativo individuale. A seguito di tali modifiche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con la circolare n.18 del 30 luglio 2014 per illustrare ai propri operatori la portata della novella legislativa.

Piano formativo individuale

Il legislatore ha previsto l'obbligo di redazione del piano formativo individuale in forma sintetica, ovvero con l'esclusiva indicazione della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, utilizzando anche gli eventuali moduli e formulari messi a disposizione della contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali. La norma ha previsto che il piano formativo debba essere stilato contestualmente alla predisposizione del contratto di lavoro, eliminando così il vecchio termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione. La circolare, però, evidenzia che rimangono valide le clausole della contrattazione collettiva che dispongono ancora un termine entro il quale predisporre il piano formativo.

Clausole di stabilizzazione

La norma interviene per modificare le previgenti clausole di stabilizzazione, stabilendo oggi che i datori di lavoro, i quali occupino al momento dell'assunzione del nuovo apprendista almeno 50 dipendenti, possano effettuare l'assunzione solo se abbiano, nei trentasei mesi precedenti, confermato a tempo indeterminato almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. La contrattazione collettiva potrà modificare le clausole di stabilizzazione, ad esempio prevedendo un diverso limite percentuale, ma tale modifica sarà applicabile esclusivamente ai datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti. In sostanza, per coloro che occupano sino a 49 dipendenti la violazione delle clausole di stabilizzazione previste dalla contrattazione collettiva, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto "trasformativo" che si avrebbe per i datori di lavoro con organico superiore.

Rimane qualche dubbio relativamente ai contratti collettivi che non hanno previsto limiti dimensionali nell'applicazione della stabilizzazione, come nel settore del Commercio (80%): dalla circolare è possibile desumere che in questi casi si applichi comunque il 20%, in quanto tali percentuali di stabilizzazione sono figlie di un regime normativo superato.

Apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o diploma professionale

Viene introdotto un limite minimo di retribuzione da corrispondere al lavoratore, che non potrà essere inferiore alla sommatoria delle ore di lavoro effettivamente svolte, e quindi retribuite in modo ordinario, nonché di almeno il 35% delle ore di formazione. Va da sé che alla contrattazione collettiva continua ad essere affidata la possibilità di ampliare tale limite minimo, ma alla medesima contrattazione viene affidata ora anche la possibilità di favorire l'utilizzo di tale fattispecie contrattuale, prevedendo specifiche modalità di utilizzo anche a tempo determinato.

Apprendistato professionalizzante e di mestiere

Il legislatore chiarisce che la formazione di base e trasversale rimane obbligatoria ma, sulla scorta di quanto sancito dalle Regioni e Province autonome nelle linee guida del 20 febbraio 2014, nella misura in cui essa:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale;
 - sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista ovvero sia approvata e finanziata dalla Pubblica Amministrazione;
 - ovvero in via sussidiaria e cedevole sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.
- Ciò premesso si aggiunge oggi che la Regione deve provvedere ad inviare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un'informativa completa sui corsi organizzati con l'indicazione delle sedi e del calendario. Tale adempimento da parte delle Regioni e delle Province autonome deve essere considerato obbligatorio, pertanto in caso di mancato rispetto dei termini non potrà configurarsi, a carico del datore di lavoro, alcuna responsabilità. In conseguenza di ciò il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro il termine sopra emarginato.

Disciplina transitoria

Le nuove disposizioni si applicano ai rapporti di lavoro costituiti dal 21 marzo 2014, fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni del D.L. n.34/14, con ciò intendendo che l'eventuale mancata formalizzazione del piano formativo individuale o l'inosservanza delle clausole di stabilizzazione nel periodo 21 marzo-19 maggio 2014 non comporterà alcuna conseguenza negativa.

RIFERIMENTO

**D.L. 20.3.2014, n.34, convertito in Legge 16.5.2014, n.78, G.U. 19.5.2014, n.114
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 30.7.2014, n.18**

Nuove regole per la cassa in deroga

È stato firmato il 1° agosto 2014, e pubblicato il 4 agosto, il decreto interministeriale n.83473, recante i nuovi criteri per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga, ai sensi dell'art.4, co.2, L. n.85/13. Il provvedimento stabilisce i criteri di ordine generale a cui attenersi nella gestione della Cig in deroga, prevedendo l'aumento degli stanziamenti per il 2014 a 670 milioni di euro. È opportuno segnalare come il decreto nulla disponga circa la cassa in deroga per il 2016 (ancora prevista in base al periodo transitorio introdotto dalla Legge Fornero). Di seguito si riportano le principali linee portanti introdotte dal decreto, ricordando come le nuove regole si applicheranno agli accordi stipulati dopo l'entrata in vigore del suddetto decreto (4 agosto), ferma restando l'applicazione dei limiti di durata anche ai trattamenti concessi precedentemente alla sua entrata in vigore.

Cig in deroga

Il trattamento di Cigd potrà essere concesso solo alle imprese: sono quindi esclusi i datori di lavoro non imprenditori (con esclusione quindi dei liberi professionisti). Potranno beneficiare del trattamento i lavoratori subordinati, compresi apprendisti e somministrati, con anzianità aziendale di almeno 12 mesi (ridotta a 8 mesi per il solo 2014).

Restano in vigore le vigenti causali di concessione (situazioni aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o dovute a situazioni temporanee di mercato, crisi aziendali, ristrutturazione o riorganizzazione): in nessun caso, però, il trattamento sarà concesso in caso di cessazione di attività. Stante la specificità del settore pesca verranno considerate opportune causali di cui agli accordi stipulati in sede ministeriale.

Allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve aver previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, inclusa la fruizione delle ferie residue.

La domanda andrà presentata, a Regione e ad Inps, entro venti giorni dall'inizio del periodo di sospensione, corredata dall'accordo sindacale sottoscritto dalle parti. In attesa dell'adeguamento dei sistemi informatici si ritiene che al momento, sino a diverso avviso, si procederà all'inoltro telematico come di consueto. Mensilmente dovranno essere presentati all'Inps i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento.

In relazione a ciascuna unità produttiva il trattamento in deroga può essere concesso:

- a decorrere dal 1° gennaio 2014 fino al 31 dicembre 2014 per un periodo non superiore a 11 mesi nell'arco dell'anno;
- a decorrere dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2015 per un periodo non superiore a 5 mesi nell'arco dell'anno.

Nel computo dei periodi di cui sopra si devono considerare tutti i periodi di fruizione di Cigd, anche se afferenti a diversi provvedimenti di concessione o proroga in relazione a ciascuna unità produttiva.

Per le imprese rientranti nella disciplina relativa alla Cigo/Cigs e ai fondi bilaterali di solidarietà: stessi limiti temporali di cui sopra sia per il 2014 che per il 2015, ma solo in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva.

Mobilità in deroga

Il decreto, all'art.3, si sofferma sulla mobilità in deroga disponendo:

- ne sono beneficiari i lavoratori disoccupati ai sensi del D.Lgs. n.181/00, con anzianità aziendale di almeno 12 mesi;
- datori di lavoro di provenienza: solo le imprese di cui all'art.2082 c.c., quindi escluse onlus e

studi professionali;

- domande: vanno presentate all'Inps entro 60 giorni dal licenziamento o dalla scadenza del precedente trattamento;
- limiti temporali di durata del trattamento:

nel 2014:

1. lavoratori che abbiano già beneficiato del trattamento per più di 3 anni: 5 mesi (8 nel Mezzogiorno) non ulteriormente prorogabili;
2. lavoratori che abbiano beneficiato del trattamento per meno di 3 anni: 7 mesi (10 nel Mezzogiorno) non ulteriormente prorogabili (comunque non oltre 3 anni e 5 mesi complessivi, che diventano 3 anni e 8 mesi nel Mezzogiorno);

nel periodo 1° gennaio 2015-31 dicembre 2016:

1. lavoratori che abbiano già beneficiato del trattamento per più di 3 anni: il trattamento non sarà concesso;
2. lavoratori che abbiano beneficiato del trattamento per meno di 3 anni: 6 mesi (8 nel Mezzogiorno), comunque non oltre 3 anni e 4 mesi complessivi.

Per lavoratori già dipendenti da unità produttive site in diverse Regioni, il Ministero del Lavoro effettua l'istruttoria, verifica i presupposti ed emana il provvedimento di concessione di concerto con il Ministero dell'Economia.

RIFERIMENTO

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 1.8.2014, n.83473

Rinnovi contrattuali luglio 2014

Cemento PMI Confapi - Ipotesi di accordo 14 luglio 2014

Trattamento economico

I minimi retributivi sono aumentati nei seguenti termini:

Area professionale	Livelli	Pa-ram.	Dal 01.07.2014 (euro/mese)	Dal 01.09.2014 (euro/mese)	Dal 01.02.2015 (euro/mese)	Totale euro
Area direttiva	3	210	45	51	84	180
	2	188	40	46	75	161
	1	172	37	42	69	147
Area concettuale	3	163	35	40	65	140
	2	157	34	38	63	135
	1	149	32	36	60	128
Area specialistica	3	140	30	34	56	120
	2	134	29	33	54	115
	1	129	28	31	52	111
Area qualificata	2	121	26	29	48	104
	1	116	25	28	46	99
Area esecutiva	1	100	21	24	40	86

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità da gennaio 2013/giugno 2014 verranno corrisposti con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di luglio 2014 gli aumenti previsti per i mesi di gennaio, febbraio, marzo 2013;
- con le retribuzioni di ottobre 2014 gli aumenti previsti per i mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto 2013;
- con le retribuzioni di gennaio 2015 gli aumenti previsti per i mesi di settembre, ottobre, novembre, dicembre 2013 e rateo di tredicesima;
- con le retribuzioni di aprile 2015 gli aumenti previsti per i mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno 2014.

Ai lavoratori in forza al 30 giugno 2014, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 30 aprile 2015 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo gennaio 2013/giugno 2014 (arretrati).

Area professionale	Livelli	Parametri	Dal 01/01/2013 al 30/06/2014 (euro/mese)
Area direttiva	3	210	45
	2	188	40
	1	172	37
Area concettuale	3	163	35
	2	157	34
	1	149	32
Area specialistica	3	140	30
	2	134	29
	1	129	28
Area qualificata	2	121	26
	1	116	25
Area esecutiva	1	100	21

Contrattazione collettiva

Elemento aggiuntivo della retribuzione

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità devono corrispondere a ciascun lavoratore dipendente, apprendisti compresi, un elemento retributivo aggiuntivo (EAR) pari a 25,00 euro lordi mensili, non assorbibile e da tenere in considerazione per tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, escluso il TFR. Il versamento è dovuto a partire dal momento in cui gli enti bilaterali del settore saranno pienamente effettivi.

Periodo di prova

A decorrere dal 1° dicembre 2014 i periodi di prova sono i seguenti:

- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- 4 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;
- 3 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;
- 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.

Apprendistato professionalizzante

Viene disciplinato il contratto di apprendistato professionalizzante. La durata massima è articolata nel seguente modo:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello	24	12	12	-
Area specialistica 2° e 3° livello	30	12	12	6
Area concettuale 1° livello	36	12	12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area direttiva 1° e 2° livello	36	12	12	12

Orario di lavoro

Tenuto conto delle esigenze organizzative delle aziende del settore, caratterizzate da variazioni di intensità dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

Contrattazione collettiva

Cemento PMI Confimi - Accordo 15 luglio 2014

Durata del contratto e decorrenza

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Minimi retributivi

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre 2012 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili:

Aumenti retributivi triennio 2013-2015					
Area professionale	Livelli	Parametri	Dal 01.07.2014 (euro/mese)	Dal 01.01.2015 (euro/mese)	Totale euro
Area direttiva	3	210	97,50	82,50	180,00
	2	188	87,29	73,83	161,15
	1	172	79,86	67,57	147,43
Area concettuale	3	163	75,68	64,04	139,72
	2	157	72,89	61,68	134,57
	1	149	69,18	58,54	127,72
Area specialistica	3	140	65,00	55,00	120,00
	2	134	62,21	52,64	114,85
	1	129	59,89	50,68	110,57
Area qualificata	2	121	56,18	47,54	103,72
	1	116	53,86	45,57	99,43
Area esecutiva	1	100	46,43	39,29	85,72

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità da gennaio 2013 a giugno 2014, quantificati in euro 440,00, verranno recuperati con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di agosto 2014 saranno recuperate euro 110,00.
- con la retribuzione di settembre 2014 saranno recuperate euro 110,00;
- con la retribuzione di ottobre 2014 saranno recuperate euro 110,00;
- con la retribuzione di novembre 2014 saranno recuperate euro 110,00.

Ai lavoratori in forza al 30 giugno 2014, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2014 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo 1° gennaio 2013/30 giugno 2014 per le mensilità maturate.

Periodo di prova

A partire dal 1° gennaio 2015 i periodi di prova sono i seguenti:

- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- 4 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;
- 3 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;
- 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.

Saranno esentati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori operai, intermedi e impiegati destinati a svolgere le mansioni proprie dell'area qualificata, 2° livello, dell'area specialistica, 1°, 2° e 3° livello, dell'area concettuale, 1°, 2° e 3° livello e dell'area direttiva, 1° e 2° livello.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi. Può essere convenuto un periodo di

Contrattazione collettiva

prova, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
Area specialistica 2° e 3° livello	30	12	12	6
Area concettuale 1° livello	36	12	12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area direttiva 1° e 2° livello	36	12	12	12

1. **Nel primo periodo di apprendistato professionalizzante:** due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e E.d.r.) del livello iniziale di inquadramento;
2. **Nel secondo periodo:** un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e E.d.r.) prevista per tale livello;
3. **Nel terzo periodo:** fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Infortunio e malattia

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100 per cento della retribuzione spettante nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Obblighi di conferma

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le unità produttive (per il settore del cemento) ovvero le imprese (per i settori della calce e del gesso) devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi; quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa; i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Contratto a termine

Non sono soggetti a limiti quantitativi i contratti a termine stipulati nelle seguenti ipotesi:

1. per l'esecuzione di un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
2. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
3. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.

Contrattazione collettiva

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per le ipotesi sopraindicate è pari al 12% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Orario di lavoro

La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali, distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la R.S.U. Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 8 settimane.

La durata media massima dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. potranno elevare tale periodo.

Principali scadenze del mese di ottobre

venerdì 10 ottobre

Giornalisti – Previdenza complementare

Versamento dei contributi, relativi al mese precedente, dovuti al Fondo di previdenza complementare dei giornalisti italiani e invio della lista di contribuzione.

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

giovedì 16 ottobre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Irpef versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Irpef versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione Separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Enpals-Inps – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpals dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

lunedì 20 ottobre

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

sabato 25 ottobre

Contributi Enpaia – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

Inps – Richiesta autorizzazione Cig e Cigs

Presentazione all'Inps della richiesta di autorizzazione alla Cig e Cigs, per effetto di periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa iniziati in una settimana scaduta nel mese precedente.

venerdì 31 ottobre

Uniemens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva Uniemens relativa al mese precedente.



Evolve

La Business Intelligence per i Professionisti

Un'ampia disponibilità di dati, accessibili in ogni momento: questo il grande pregio di Evolve, **l'applicativo per i professionisti orientato alla Business Intelligence**, uno strumento che apre possibilità che fino ad ora erano a disposizione solo di strutture molto grandi.

Nato dalla collaborazione tecnologica tra **TeamSystem** e **QlikView**, Evolve è un programma pensato appositamente per consentire analisi interattive e presentazioni dinamiche di dati aziendali. Tutto questo a costi contenuti e con una grande facilità di utilizzo.

Evolve permetterà al commercialista di realizzare con semplicità e velocità elaborazioni di scenari, anche a partire da grande mole di dati, così che i clienti possano valutare e scegliere le alternative migliori per loro.

Inoltre è possibile con un solo click **esportare** i dati da Excel® a Evolve, facilitando un'interazione essenziale con i programmi preesistenti. Tutto questo rende immediatamente realizzabile il già contenuto ritorno dell'investimento.

LYNFA Studio

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

1. erogare servizi ai Clienti
2. gestire e sviluppare lo Studio

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con centinaia di posti di lavoro.

Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

1. i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovunque ci si trovi, anche da tablet;
2. servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca;
3. funzionalità che incrementano la produttività come il workflow e l'anagrafica unica;
4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business.