

Rag. Antonio Ruggieri
revisore ufficiale dei conti ed esperto contabile

Dott. Domizio Gaviglia
revisore ufficiale dei conti ed esperto contabile

Dott. Antonio Tentarelli
consulente del lavoro

NEWS LAVORO

**MAGGIO
2013**

**CIRCOLARE DI INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SUGLI ADEMPIMENTI DEL
LAVORO IN AZIENDA A CURA DELLO STUDIO ASSOCIATO RUGGIERI GAVIGLIA TENTARELLI**

SOMMARIO

• Le news di maggio	pag. 3
• Detassazione anno 2013	pag. 4
• Decontribuzione anno 2012	pag. 5
• Contributo addizionale contratti non a tempo indeterminato	pag. 5
• Linee guida tirocini formativi	pag. 5
• Le istruzioni Inps per il lavoro accessorio	pag. 6
• L'utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa nei <i>call center</i>	pag. 7
• <i>Voucher baby sitting</i> o contributo per servizi all'infanzia	pag. 7
• Principali scadenze dal 1° maggio al 31 maggio 2013	pag. 8
• Principali scadenze contrattuali del mese di maggio 2013	pag. 8
• Formulario: Patto di durata minima	pag.10
• Formulario: Comunicazioni per il godimento delle ferie	pag.10
• Formulario: <i>Part time</i> clausole flessibili ed elastiche	pag.10
• <i>Ticket</i> licenziamento	pag.11
• Istruzioni inps sui congedi del padre	pag.11
• Restrizione benefici legati alla mobilità	pag.12
• Linee guida in tema di verifica di congruità dei cantieri edili	pag.12
• Agevolazione contributiva per assunzione di ex dipendente	pag.12



RUGGIERIGROUP
SOLUZIONI INTEGRATE PER LA TUA AZIENDA

Vademecum del Ministero sugli aspetti controversi delle ispezioni.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Lettera circolare n.7258 del 22 aprile 2013, ha fornito un *vademecum* contenente i principali orientamenti del Ministero in tema ispettivo in fase di applicazione della Riforma del Lavoro. Tale *vademecum* è la trascrizione degli orientamenti condivisi sul tema e elaborati con l'ordine dei Consulenti del lavoro durante l'incontro del 7 e 8 febbraio.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Lettera circolare 22/04/2013, n.7258)

In G.U. il decreto per lo sblocco dei debiti della P.A..

È stato pubblicato sulla G.U. n.82 dell'8 aprile il decreto legge 8 aprile 2013, n.35, che dà immediatamente il via al pagamento dei debiti commerciali scaduti della Pubblica Amministrazione verso imprese, cooperative e professionisti, per un importo di 40 miliardi di euro, che verranno erogati nell'arco dei prossimi 12 mesi. Il decreto è entrato in vigore il 9 aprile 2013.

(D.L. 08/04/2013, n.35; G.U. 08/04/2013, n.82)

Attività dei Ced: il Ministero ne definisce i limiti.

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.17 dell'11 aprile, ha chiarito i limiti dell'attività svolta dai Ced per contrastare gli abusi nella gestione dei rapporti di lavoro, ribadendo che le operazioni svolte dai centri elaborazioni dati devono limitarsi ad elaborazioni aventi valenza matematica di tipo meccanico ed esecutivo. I Ced possono pertanto svolgere unicamente attività esecutive e di servizio, quali l'imputazione di dati (*data entry*) e il relativo calcolo e stampa degli stessi, mentre sono unicamente deputate ai consulenti del lavoro le attività di tipo valutativo, interpretativo che richiedano precise cognizioni lavoristico-previdenziali.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 11/04/2013, n.17)

Istituito l'indice nazionale delle Pec di imprese e professionisti.

È stato pubblicato sulla G.U. n.83 del 9 aprile il decreto 19 marzo 2013, che ha istituito l'indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata delle imprese e dei professionisti (Ini-Pec). Il decreto stabilisce la modalità di realizzazione e gestione operativa dell'Ini-Pec, le modalità di accesso allo stesso e le modalità con cui gli Ordini ed i Collegi professionali comunicano e aggiornano gli indirizzi di posta elettronica certificata relativi ai professionisti di propria competenza. L'Ini-Pec è suddiviso in due sezioni, denominate "Sezione Imprese" e "Sezione Professionisti".

(Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto 19/03/2013; G.U. 09/04/2013, n.83)

Lavoro accessorio: rimborso dei buoni lavoro.

L'Inps, con messaggio n.5277 del 28 marzo, ha fornito indicazioni operative relative alla procedura di gestione dei *voucher* scaduti:

- per il rimborso dei *voucher* acquistati presso le tabaccherie o le banche abilitate, la richiesta di rimborso deve essere presentata alla sede di competenza tramite il modulo SC52;
- per il rimborso dei *voucher* scaduti al 31 dicembre 2012 acquistati presso le sedi Inps, a breve sarà rilasciata la procedura per la gestione delle richieste di rimborso da parte del committente o di liquidazione da parte del prestatore.

(Inps, Messaggio 28/03/2013, n.5277)

Scadenza dei contributi per artigiani e commercianti: comunicazioni solo online.

L'Inps, con messaggio n.6216 del 12 aprile, ha ricordato che ai soggetti iscritti alla gestione artigiani e commercianti, a partire dalla prima emissione 2013, non verrà più recapitata alcuna comunicazione cartacea relativa alla scadenza dei contributi e alle avvertenze per la compilazione del modello F24. Gli interessati, dal 30 aprile, troveranno queste informazioni accedendo *online* al Cassetto Previdenziale, previo inserimento delle credenziali di accesso,

È comunque possibile delegare una persona di propria fiducia, o un'associazione di categoria, per comunicare con l'Istituto e per presentare eventuali domande relative alla propria posizione.

(Inps, Messaggio 12/04/2013, n.6216)

Deduzione Irap sulle spese dei dipendenti: la circolare delle Entrate.

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n.8/E del 3 aprile, ha fornito chiarimenti in merito alle regole da applicare per la deduzione dell'Irap pagata sulle spese per i dipendenti. Il documento di prassi analizza sia le modalità di deduzione a regime sia la gestione delle istanze di rimborso, per le quali vengono offerte precisazioni anche in riferimento a quelle relative alle maggiori imposte sui redditi versate negli esercizi fino al 2011 a seguito della previgente ineducibilità dell'Irap sul personale.

(Agenzia delle Entrate, C.M. 03/04/2013, n.8/E)

Salvaguardati: monitoraggio delle domande e ulteriori autorizzazioni.

L'Inps, con messaggio n.5445 del 2 aprile, ha fornito ulteriori indicazioni in merito ai lavoratori *c.d. salvaguardati*, chiarendo che il riesame delle posizioni dei lavoratori rimasti esclusi dalla quota dei 65.000 per verificare la loro possibile inclusione nella quota dei 55 mila dovrà riguardare anche le posizioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto in ragione di accordi individuali o collettivi di incentivo all'esodo, le cui domande di accesso al beneficio siano state accolte dalle competenti DTL e che tuttavia siano rimasti esclusi dal predetto beneficio per:

- possesso di requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla disciplina pensionistica vigente prima del 6 dicembre 2011, comportano la decorrenza del trattamento pensionistico successivamente al 6 dicembre 2013 ed entro il 6 gennaio 2015;
- incapienza nel contingente numerico, nonostante il possesso di tutti i requisiti.

L'Inps, con messaggio n.5673 del 5 aprile, ha comunicato che dall'attività di monitoraggio mensile delle domande di assegno straordinario a carico dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito presentate per i lavoratori che intendano avvalersi dei requisiti di accesso e del regime delle decorrenze del trattamento pensionistico vigenti prima della data di entrata in vigore della L. n.214/11, sono risultate ulteriori disponibilità nel contingente complessivo (17.710 + 1.600) previsto per la categoria. Pertanto, l'Istituto provvederà ad autorizzare, previa verifica dei requisiti, le predette domande fino alla decorrenza dell'assegno straordinario 1° luglio 2013.

L'Inps, con messaggio n.6645 del 22 aprile 2013, ha fornito ulteriori chiarimenti in tema di salvaguardati, precisando che le condizioni per accedere al pensionamento con le regole previgenti la L. n.214/11 devono permanere fino al momento di decorrenza della pensione, compreso il periodo necessario per l'apertura della *c.d. finestra mobile*. In particolare, per le categorie dei soggetti cessati dal rapporto di lavoro a seguito di accordi individuali e collettivi di incentivo all'esodo e dei soggetti autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione, la condizione della mancata ripresa di alcuna attività lavorativa successiva alla cessazione/autorizzazione deve sussistere fino alla decorrenza del trattamento pensionistico.

(Inps, Messaggio 02/04/2013, n.5445; Inps, Messaggio 05/04/2013, n.5673; Inps, Messaggio 22/04/2013, n.6645)

Le retribuzioni di riferimento 2013 per malattia, maternità e tubercolosi.

L'Inps, con circolare n.47 del 26 marzo 2013, ha reso noti i nuovi importi giornalieri in base ai quali devono essere determinate le prestazioni economiche per le indennità di malattia, maternità/paternità, tubercolosi e altre prestazioni, per i periodi di paga compresi nell'anno 2013. La circolare, inoltre, rende noti gli importi e i limiti di reddito 2013 per gli assegni di maternità concessi dai Comuni e per gli assegni di maternità dello Stato concessi dall'Inps.

L'Inps, con circolare n.59 del 19 aprile 2013, ha rettificato i dati comunicati con circolare n.47/13 in merito agli importi massimi relativi all'indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di portatori di *handicap*.

(Inps, Circolare 26/03/2013, n.47; Inps, Circolare 19/04/2013, n.59)

Indennità ai co.co.pro. disoccupati: le istruzioni Inps.

L'Inps, con circolare n.38 del 14 marzo, ha fornito istruzioni in merito all'indennità per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata Inps, prevista dalla L. n.92/12 e riconosciuta a regime dal 1° gennaio 2013. La domanda di prestazione deve essere presentata

dal collaboratore entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Solo nel caso in cui, per l'anno di riferimento, venga maturato nel mese di dicembre il requisito dell'accredito di un numero di mensilità non inferiore a uno presso la Gestione Separata Inps, il termine per presentare la domanda è prorogato al 31 gennaio dell'anno successivo.

(Inps, Circolare 14/03/2013, n.38)

Riduzione degli interessi di mora per le somme iscritte a ruolo.

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n.2013/27678 del 4 marzo, ha stabilito che, a decorrere dal 1° maggio 2013, gli interessi di mora per ritardato pagamento delle somme iscritte a ruolo sono determinati nella misura del 5,2233% annuo.

(Agenzia delle Entrate, Provvedimento 04/03/2013, n.2013/27678)

Diffida per il mancato versamento delle trattenute ai collaboratori.

L'Inps, con messaggio n.3981 del 6 marzo, ha comunicato che è stato modificato e unificato il testo della diffida da notificare alle aziende con dipendenti subordinati e parasubordinati in caso di mancato o parziale versamento delle ritenute a carico dei collaboratori. I destinatari della normativa sono i committenti persone fisiche o i loro rappresentanti legali, che si avvalgono delle prestazioni dei lavoratori il cui reddito è disciplinato dalla lett.c-bis) dell'art.50, co.1 del Tuir - *"reddito assimilato a quello da lavoro dipendente"*.

L'istituto ricorda che l'invio della diffida, con raccomandata A.R., è preliminare alla notifica della denuncia all'Autorità giudiziaria nel caso in cui il pagamento non sia effettuato nei termini previsti dalla norma.

L'Inps comunica che le attività di invio delle diffide saranno completate entro il 15 aprile 2013.

(Inps, Messaggio 06/03/2013, n.3981)

Ammortizzatori in deroga: autorizzata l'erogazione.

L'Inps, con messaggio n.3718 del 1° marzo, ha reso noto di essere stato autorizzato dal Ministero del Lavoro ad utilizzare le risorse finanziarie assegnate alle Regioni per il 2013 in base agli accordi sottoscritti tra lo stesso Ministero e le singole Regioni o Province autonome. Tali accordi prevedono la ripartizione, tra le Regioni, di 520 milioni di euro per la concessione o proroga dei trattamenti di Cig, mobilità e disoccupazione speciale, in deroga alla vigente normativa, ai lavoratori subordinati a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati. I fondi stanziati sono destinati a finanziare l'indennità e la contribuzione figurativa.

(Inps, Messaggio 01/03/2013, n.3718)

Si comunica che il DPCM 22 gennaio 2013, recante le nuove disposizioni operative della detassazione, è stato pubblicato in G.U. 29 marzo 2013, n.75.

Alla luce della pubblicazione in G.U. del DPCM, il Ministero del Lavoro è intervenuto a livello interpretativo con la circolare 3 aprile 2013, n.15.

Si ricorda che la detassazione per l'anno 2013 sarà applicabile:

- ▶ ai soli datori di lavoro privati (non anche alle P.A.);
- ▶ ai lavoratori dipendenti con un reddito nell'anno 2012 non superiore a € 40.000,00;
- ▶ nel limite individuale e complessivo di € 2.500,00.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n.15/13, ha precisato che:

- ➔ la retribuzione di produttività può far riferimento alternativamente a indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione e pertanto è sufficiente la previsione della correlazione a uno solo di essi da parte della contrattazione collettiva per l'applicabilità dell'agevolazione, quali ad esempio:
 - l'andamento del fatturato;
 - una maggior soddisfazione della clientela rilevabile dal numero dei clienti cui si dà riscontro;
 - minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
 - la lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia (ad es. ROL);
 - prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
 - premi di rendimento, premi di produttività (es. premi con sgravio contributivo ex L. n.247/07) ovvero a quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di particolari sistemi orari adottati dall'azienda come: a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
 - i ristorni ai soci delle cooperative nella misura in cui siano collegati a un miglioramento della produttività come sopra specificato;
- ➔ dette voci retributive possono variare sulla base di indicatori quantitativi che vadano a remunerare un apporto lavorativo finalizzato a un miglioramento della produttività in senso lato e, quindi, anche a un'"efficientazione" aziendale;
- ➔ qualora, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della produttività, gli accordi collettivi territoriali o aziendali prevedano, in particolare:
 - modifiche alla distribuzione degli orari di lavoro esistenti in azienda;
 - modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo) e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria e/o ad analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro;tali modifiche potranno comportare l'applicazione dell'agevolazione sulle corrispondenti quote orarie ed eventuali maggiorazioni, agevolazione cumulabile con quella riconosciuta sui premi di produttività;
- ➔ possono essere detassate, inoltre, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno 3 delle aree di intervento di seguito elencate:
 - ✓ ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
 - ✓ introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;

- ✓ adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto dell'art.4 della L. n.300/70, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- ✓ attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica, nel rispetto dell'art.13 della L. n.300/70;
- ➔ le due tipologie di retribuzione di produttività possono coesistere all'interno del medesimo contratto collettivo;
- ➔ l'agevolazione non potrà applicarsi per il periodo anteriore alla data di sottoscrizione del contratto collettivo al quale è data esecuzione;
- ➔ per i contratti sottoscritti in vigore della previgente disciplina e rispettosi delle condizioni previste del DPCM l'agevolazione potrà essere applicata dal 1° gennaio 2013;
- ➔ i contratti collettivi sottoscritti prima dell'entrata in vigore del DPCM dovranno essere depositati con l'autodichiarazione di conformità entro 30 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento (entro il 13 maggio 2013);
- ➔ i contratti collettivi sottoscritti successivamente dovranno essere depositati con l'autodichiarazione di conformità entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

FAC-SIMILE – Autodichiarazione di conformità per accordo già depositato alla DTL

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ (art.3, D.P.C.M. 22 gennaio 2013)

La/Il sottoscritta/o _____, nata/o a _____, quale legale rappresentante della _____, con sede legale in _____, P.Iva _____, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000, n.445 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, sotto la propria responsabilità

visto

L'art. 1, co. 481 e 482 della L. 24 dicembre 2012, n. 228;

L'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013

dichiara che

il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data _____, depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di _____ in data _____, n. deposito _____ è conforme alle disposizioni di cui al D.P.C.M. 22 gennaio 2013 ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'I.R.Pe.F. e delle addizionali regionali e comunali all'I.R.Pe.F. pari al 10 per cento sulla retribuzione di produttività ex art. 2, co. 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 ivi presente.

Si rilascia la presente autodichiarazione di conformità ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Li _____

Firma

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.79 del 4 aprile 2013 il decreto 27 dicembre 2012 del Ministero del Lavoro, che definisce la misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo.

In sintesi lo sgravio, nato per incentivare la contrattazione territoriale e aziendale, e già concesso in forma sperimentale per il triennio 2008-2010, è stato riproposto per l'intero anno 2012 dall'art.26 del D.L. n.98/11. La norma prevede che le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa e collegate a risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, beneficino di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro.

Con il D.M. in commento è stata determinata la quota delle erogazioni sulla quale è concesso per il 2012 il suddetto beneficio. I datori di lavoro potranno pertanto beneficiarne sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali pari al 2,25% della retribuzione contrattuale annua percepita, limite che potrebbe essere ridotto, stante il limite delle risorse (650 milioni di euro da ripartire nella misura del 62,50% per la contrattazione aziendale e il 37,50% per la contrattazione territoriale) e ferma restando l'ammissione di tutte le domande trasmesse. Tale percentuale potrà essere anche rideterminata a seguito delle attività di monitoraggio, ma comunque nei limiti del 5% della retribuzione contrattuale.

Lo sgravio

La misura dello sgravio contributivo viene così articolata:

- ➔ entro il **limite massimo di 25 punti percentuali** dell'aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per le assunzioni agevolate, delle eventuali misure compensative spettanti e, per il settore dell'agricoltura, al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati;
- ➔ **totale** sulla quota del lavoratore.

Modalità di accesso allo sgravio

Per accedere allo sgravio contributivo i datori di lavoro devono preliminarmente:

- ▶ sottoscrivere e depositare presso la DTL competente, direttamente o per il tramite delle associazioni cui aderiscono, i contratti di secondo livello (qualora il deposito non sia già avvenuto, deve essere effettuato entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto);
- ▶ verificare che gli accordi prevedano l'erogazione di somme correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione e efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Ai fini dell'accesso al beneficio è sufficiente l'esistenza anche di un solo parametro (aumenti produttività, qualità ...) presente nell'accordo di secondo livello, mentre continua ad essere vincolante il deposito presso la DTL competente degli accordi sottoscritti dai datori di lavoro.

I datori di lavoro o gli intermediari incaricati, ai fini dell'ammissione allo sgravio, inoltreranno, in forma esclusivamente telematica, apposita istanza all'Inps, contenente i dati dell'azienda, la data di sottoscrizione del contratto di secondo livello, la data di avvenuto deposito del contratto, l'indicazione dell'ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici. L'Inps fornirà le istruzioni in proposito.

Si precisa che **l'ammissione allo sgravio avverrà a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dall'Inps quale termine unico per la trasmissione delle istanze.**

Come gli scorsi anni l'istituto attribuirà ad ogni istanza pervenuta un numero di protocollo attestante la spedizione, successivamente comunicherà le risultanze della procedura. La concessione dello sgravio rimane comunque subordinata al rispetto delle condizioni previste in materia di regolarità contributiva e del rispetto integrale degli accordi e dei contratti collettivi. In caso di indebita fruizione dello sgravio i datori di lavoro (fatta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato) sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE CONTRATTI NON A TEMPO INDETERMINATO

Con risposta a interpello n.15 del 17 aprile 2013, il Ministero del Lavoro, precisando che la terminologia utilizzata dal legislatore si riferisce a qualsiasi tipologia di rapporto subordinato per la quale sia individuata la data di cessazione, ha confermato l'applicazione del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato nell'ambito della somministrazione a termine, anche in caso di lavoratori in mobilità, salvo che il lavoratore somministrato non rientri nelle eccezioni previste e cioè:

- ➡ lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- ➡ lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali ex DPR n.1525/63 e, per i periodi contributivi dal 2013 al 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- ➡ apprendisti;
- ➡ lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, ex art.1, co.2, D.Lgs. n.165/01 (solo qualora il datore di lavoro sia pubblico e non anche nel caso in cui la Pubblica Amministrazione sia utilizzatrice di lavoro somministrato).

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 24 gennaio 2013 ha approvato le linee guida per un'uniforme applicazione dell'esperienza di tirocinio su tutto il territorio nazionale. **In attesa del recepimento da parte delle Regioni, che deve avvenire entro 6 mesi**, proviamo a riepilogare qui di seguito le modifiche introdotte. Si specifica che, **in assenza del suddetto recepimento, continueranno ad applicarsi le disposizioni previgenti (normative regionali e, in via residuale, art.18, L. n.196/97).**

Secondo le regole attuali, che l'attivazione del tirocinio deve essere promossa da un soggetto individuato dalle Regioni e dalle Province Autonome per il tramite di una convenzione, che prevede la predisposizione di un progetto formativo caratterizzante lo *stage*, stipulata con i soggetti ospitanti (imprese o professionisti).

Le tipologie di tirocinio individuate sono:

Tipologia tirocinio	Descrizione
Tirocini formativi e di orientamento	finalizzati alla transizione dei giovani, neodiplomati o neolaureati, dalla scuola al mondo del lavoro. Sono svolti mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro.
Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro	finalizzati alla collocazione o ricollocazione di soggetti in età di lavoro che si trovano in una delle seguenti condizioni: • disoccupati (anche in mobilità); • inoccupati; • lavoratori in cassa integrazione.
Tirocini in favore di persone svantaggiate:	finalizzati all'orientamento e alla formazione o all'inserimento/reinserimento.

Durata

L'accordo prevede in base alla tipologia una durata massima del tirocinio:

Tipologia	Durata
Tirocini formativi e di orientamento	6 mesi
Tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro	12 mesi
Tirocini in favore di persone svantaggiate	12 mesi
Tirocini in favore di soggetti disabili	24 mesi

Tirocinante

Qui di seguito vengono riportati i soggetti che possono beneficiare dell'esperienza formativa

Tipologia	Requisiti
Tirocini formativi e di orientamento	Giovani che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi
Tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro	• Inoccupati • Disoccupati • Lavoratori in mobilità • Lavoratori sospesi in cassa integrazione
Tirocini in favore di persone	• Richiedenti asilo

svantaggiate	• Titolari di protezione internazionale • Invalidi fisici, psichici e sensoriali • Ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari • Soggetti in trattamento psichiatrico • Tossicodipendenti • Alcolisti • Minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare • Persone detenute o internate in istituti penitenziari • Condannati e internati ammessi a misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno
	Soggetti disabili, art.1, co.1, L. n. 68/99

Obblighi

L'attivazione del tirocinio è subordinata alla sottoscrizione di convenzione stipulata tra soggetto promotore e soggetto ospitante, in seguito occorrerà effettuare la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego. Il soggetto promotore (a meno che non sia una Pubblica Amministrazione, in quel caso dell'onere potrà farsene carico il soggetto ospitante) dovrà assicurare lo *stageur* presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e presso una compagnia assicuratrice per la responsabilità civile. Una delle novità più rilevanti dell'accordo consiste nell'obbligo, a carico del soggetto ospitante, di riconoscere al tirocinante un'indennità che non potrà essere inferiore a € 300,00 lordi mensili. In ultimo si evidenzia che dovranno essere individuati, al fine di seguire l'esperienza formativa, due *tutor*:

- ▶ *tutor* referente didattico-organizzativo: designato dal soggetto promotore avrà il compito di collaborare alla stesura del progetto formativo, di coordinare il percorso di tirocinio monitorando l'andamento;
- ▶ *tutor* tecnico: designato dal soggetto ospitante, potrà seguire al massimo tre *stageurs*, avrà il compito di seguire l'inserimento degli stessi e di supervisionare il percorso formativo.

Principi

1. Il tirocinio non può essere utilizzato per attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo.
2. I tirocinanti non possono sostituire lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale in malattia, maternità o ferie, né ricoprire ruoli necessari all'organizzazione del soggetto ospitante.

Si informano i Signori clienti che l'Inps, con la circolare del 29 marzo 2013, n.49, ha fornito le attese istruzioni operative per l'utilizzo del lavoro occasionale accessorio, tenuto conto delle recenti modifiche apportate dalla Riforma del Lavoro (L. n.92/12) e dei relativi chiarimenti del Ministero del Lavoro.

Le condizioni di utilizzo

A seguito delle novità normative introdotte, per lavoro occasionale accessorio si intendono quelle prestazioni lavorative di natura "*meramente occasionale*" che non danno luogo a compensi complessivamente percepiti dal prestatore superiori a € 5.000,00 netti (che corrispondono a € 6.666,00 lordi) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti. Stante l'importanza del non superamento del limite economico, avendo un valore qualificatorio del lavoro accessorio, l'Inps sta predisponendo una nuova funzionalità telematica per il monitoraggio e la verifica del raggiungimento del limite economico. Nel frattempo è importante, per evitare eventuali sanzioni, acquisire dal lavoratore la dichiarazione relativa al non superamento degli importi massimi annuali.

Inoltre, in riferimento ai committenti liberi professionisti e imprenditori commerciali, da intendersi come qualsiasi soggetto che opera su un mercato, comprese le imprese familiari per le quali operava un limite di € 10.000,00 non più in vigore dal 18 luglio 2012, le prestazioni di lavoro accessorio non possono superare € 2.000,00 annui (che corrispondono a € 2.666,00 lordi).

Per le imprese familiari sono ritenute superate le disposizioni sul regime contributivo speciale, perciò anche ai *voucher* dalle stesse utilizzati si applica la contribuzione del 13% alla Gestione Separata.

La nuova disciplina, quindi, estende il lavoro occasionale accessorio ad ogni tipo di attività e a qualsiasi soggetto, con l'unico limite legato alla contestuale esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, condizione preclusiva per il contemporaneo utilizzo di lavoro accessorio.

L'Inps, inoltre, fornisce due importanti precisazioni:

- con la categoria degli **studenti**, lo svolgimento di lavoro accessorio è consentito solo durante i periodi di vacanza o il sabato e la domenica o, se universitari con meno di 25 anni, in qualunque periodo dell'anno, per consentire il rispetto dell'obbligo scolastico (si evidenzia che di tale precisazione non v'è traccia nelle indicazioni ministeriali, né letteralmente nella norma);
- riguardo alla categoria dei **pensionati**, il lavoro accessorio è precluso soltanto ai titolari di prestazioni connesse all'accertata impossibilità a svolgere prestazioni di lavoro.

Resta confermata anche per il 2013 la possibilità per i **lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito** di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi compresi gli enti locali nel limite massimo di € 3.000,00 per anno solare (che corrispondono a € 4.000,00 lordi). Sulla cumulabilità e compatibilità dei *voucher* con le prestazioni integrative, l'Inps rimanda la questione a futuri chiarimenti.

Per quanto riguarda le nuove disposizioni sul settore agricolo, (art.70, co.2) il lavoro occasionale accessorio, è ammesso, sempre nei limiti del compenso economico di € 5.000,00 annui per prestatore, per:

- aziende con volume d'affari superiore a € 7.000,00, esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e studenti) ma solo nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale;
- imprese ricadenti nel co.6 dell'art.34 del DPR n.633/72 (ossia aventi un volume d'affari inferiore a € 7.000,00 nell'anno solare), che possono utilizzare in qualunque tipologia di lavoro agricolo qualsiasi soggetto purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Le istruzioni per i voucher

Come già chiarito dal Ministero del Lavoro con la circolare n.4/13, il valore orario del buono (1 buono per 1 ora di lavoro) deve essere inteso come una negoziazione in relazione al valore di mercato della prestazione, parametrato alla durata della prestazione stessa, in modo da evitare che *“un solo voucher, attualmente del valore di 10 euro, possa essere utilizzato per remunerare prestazioni di diverse ore”*.

Riguardo al nuovo requisito della data nei buoni, con la circolare n.4 il Ministero del Lavoro ha previsto inoltre che il riferimento alla “data” non possa che implicare che la stessa vada intesa come un arco temporale di utilizzo del *voucher* non superiore a 30 giorni decorrenti dal suo acquisto. Stanti i problemi operativi verificatisi, con la successiva lettera circolare del 18 febbraio 2013, il Ministero ha precisato che nelle more delle modifiche delle procedure, anche telematiche, per il rilascio dei *voucher* da parte dell’Inps, restano confermate le previgenti indicazioni che non limitano temporalmente l’utilizzabilità dei voucher.

Per la gestione del periodo transitorio, l’Inps precisa che, con riferimento a tutti i buoni lavoro già in possesso dei committenti alla data del 17 luglio 2012 e per tutti i buoni lavoro acquistati entro la medesima data, anche con riferimento a prestazioni in corso o da avviare, continuerà ad essere applicata la normativa previgente (senza parametrizzazione oraria e nuovi limiti economici) fino e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

Si informano i Signori clienti che il Ministero del Lavoro, con la circolare n.14 del 2 aprile 2013, ha fornito importanti chiarimenti in ordine all'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative nei *call center outbound*, a seguito delle modifiche apportate all'art.61 del D.Lgs. n.276/03 da parte dell'art.24-bis, D.L. n.83/12 (L. n.134/12).

Non obbligo del progetto

Per attività *outbound*, come aveva chiarito in passato il Ministero del Lavoro con la circolare n.17/06, si intendono quelle dove il compito assegnato al collaboratore è quello di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predeterminato, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile a un singolo committente. Il collaboratore, in base a tale disciplina, deve avere autonomia decisionale in riferimento al tempo in cui eseguire la prestazione, in ogni sua sfumatura (in quali giorni, per quanto tempo, a che ora iniziare, per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera). Tuttavia, tenuto conto che la collaborazione deve coordinarsi con la struttura del committente, è possibile prevedere nel contratto fasce orarie in cui deve essere eseguita la prestazione e un numero predeterminato di giornate. Nel caso in cui l'attività si configuri nei termini sopra esposti, il D.L. n.83/12 **esclude i contratti di collaborazione coordinata e continuativa dall'obbligo del progetto**, purché il compenso sia conforme a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Oltre a questo, non vi sono particolarità nella disciplina del rapporto di lavoro e continuano ad applicarsi le altre norme previste dal D.Lgs. n.276/03 in tema di collaborazioni a progetto, quali, ad esempio, l'obbligo di riservatezza, la disciplina sulle invenzioni del collaboratore, sugli altri diritti del collaboratore, sull'estinzione del contratto e sul preavviso.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, in attesa dell'intervento da parte della contrattazione collettiva, è comunque consentito l'utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa nel rispetto di quanto previsto dall'art.63 del D.Lgs. n.276/03, dove si stabilisce che, in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Delocalizzazione

Riguardo alle regole per la **delocalizzazione**, il D.L. n.83/12 prevede che, in caso di *call center* con almeno 20 dipendenti (da intendersi come dipendenti e co.co.co.), qualora l'impresa decida di spostare l'attività al di fuori del territorio nazionale verso Paesi extracomunitari con riduzione dell'organico, ne sia data comunicazione almeno 120 giorni prima del trasferimento al Ministero del Lavoro e all'Autorità garante per la protezione dei dati personali. Le aziende soggette all'obbligo sono però solo quelle che svolgono in via assolutamente prevalente un'attività di *call center*, mentre sono escluse quelle in cui tale attività integri semplicemente lo svolgimento dell'impresa e non ne costituisca il *core business*.

Con la circolare n.48/13 l'Inps ha fornito la propria lettura delle disposizioni introdotte dalla legge di Riforma del lavoro in merito alla possibilità, per il triennio 2013-2015, per la madre lavoratrice di richiedere *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, oppure un contributo per il pagamento degli oneri della rete dei servizi per l'infanzia, da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, in sostituzione di quello facoltativo.

Il contributo è di € 300,00 mensili, ridotti in proporzione per i *part-time*, per massimo sei mesi (o tre per le iscritte alla Gestione Separata), divisibile solo per frazioni mensili intere, in alternativa al congedo parentale cui la lavoratrice deve rinunciare.

Per frazione mensile si intende un mese continuativo da collocarsi a piacere, purché entro undici mesi dal termine del congedo di maternità.

Madri aventi diritto al beneficio

Hanno diritto al beneficio le madri, anche adottive o affidatarie, sia dipendenti che iscritte alla Gestione Separata, purché versino la contribuzione piena, per i bambini già nati (o entrati in famiglia o in Italia) o quelli la cui data presunta del parto sia fissata entro i quattro mesi successivi alla scadenza del bando per la presentazione della domanda fissata dall'Inps, anche qualora abbiano già usufruito, ma solo in parte, del congedo facoltativo e anche per più figli.

Madri escluse dal beneficio

Sono escluse dal beneficio:

- le lavoratrici esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia dei servizi privati convenzionati;
- le lavoratrici che usufruiscono dei benefici del Fondo per le Politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità;
- le lavoratrici autonome iscritte ad altre gestioni (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne).

Modalità di erogazione dell'agevolazione

Le modalità di erogazione differiscono in relazione all'agevolazione scelta:

- il contributo per la fruizione della rete dei servizi per l'infanzia sarà erogato mediante pagamento diretto alla struttura scelta dalla lavoratrice tra quelle disponibili in apposito elenco predisposto dall'Inps;
- il contributo per il pagamento dei servizi di *baby-sitting* sarà erogato mediante consegna di *voucher* cartacei direttamente alla lavoratrice, che poi dovrà provvedere a tutti gli adempimenti connessi all'utilizzo del lavoro occasionale accessorio prima di consegnare gli stessi in pagamento per le prestazioni della *baby-sitter*.

Presentazione istanze

Per avere il contributo le lavoratrici devono presentare **domanda telematica** all'Inps che, nei limiti delle risorse disponibili, stilerà la graduatoria delle lavoratrici ammesse, definita tenendo conto dell'ISEE, con ordine di priorità per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione della domanda. La **graduatoria** sarà pubblicata entro 15 giorni dalla scadenza del bando sul sito dell'Inps, che **avviserà il datore di lavoro** della lavoratrice della

proporzionale riduzione del periodo di congedo parentale conseguente alla concessione del beneficio.

La domanda potrà essere presentata solo dopo che l'Inps avrà aperto l'apposito bando e fornito le istruzioni riguardo ai tempi e alle modalità. Per l'invio della domanda occorre essere in possesso del PIN dispositivo dell'Inps e accedere al sito www.inps.it attraverso il seguente percorso:

Al servizio del cittadino – Autenticazione con PIN – Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito – Invio delle domande per l'assegnazione dei contributi per l'acquisto dei servizi per l'infanzia.

La lavoratrice potrà anche **rinunciare al beneficio**, ma solo dal giorno successivo alla pubblicazione della graduatoria, esclusivamente in via telematica sul sito www.inps.it.

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal **1° maggio al 31 maggio 2013**, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Si ricorda ai Signori clienti che tutti gli adempimenti sono stati inseriti, prudenzialmente, con le loro scadenze naturali, nonostante nella maggior parte dei casi, i versamenti che cadono di sabato e nei giorni festivi si intendono prorogati al primo giorno feriale successivo*.

venerdì 10 maggio

1. 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.

giovedì 16 maggio

2. 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.

3. 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.

▪ Contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai sostituti d'imposta – PROROGA DEI TERMINI DI CONSEGNA

È stato prorogato ad oggi il termine per la presentazione al datore di lavoro, che presta assistenza fiscale, del modello 730 e della busta contenente la scheda per la scelta della destinazione dell'8 e del 5 per mille (DPCM 26 aprile 2013).

4. Contributi Inps – Gestione Separata

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

* Si ricorda che l'art.18 del D.Lgs. 241 del 1997, recita: "Le somme di cui all'articolo 17 (versamenti unitari che si effettuano tramite modello F24) devono essere versate entro il giorno sedici del mese di scadenza. Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo".

5. Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

6. Contributi Inps – Datori di lavoro

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

7. Contributi Enpals – Versamento

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

Il D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 ha previsto la soppressione dell'Ente e il trasferimento delle relative funzioni all'Inps.

8. Contributi Inpgi – Versamento

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

9. Contributi Casagit – Versamento

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

10. Contributi Inps - Artigiani e Commercianti

Versamento della **prima rata trimestrale**, relativa al **2013**, dei contributi dovuti sul minimale.

11. Autoliquidazione Inail - Versamento rata premio

Versamento della **2° rata**, maggiorata degli interessi, del **premio Inail relativo al saldo 2012 e all'acconto 2013**, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

lunedì 20 maggio

12. Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al **1° trimestre 2013**, relativi agli agenti e rappresentanti.

sabato 25 maggio

13. Contributi Enpaia – Versamento

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

14. Contributi Enpals – Denuncia mensile

Denuncia mensile unificata all'Enpals da parte delle aziende dello spettacolo e dello sport, relativa alle retribuzioni corrisposte nel mese precedente.

Il D.L. 6 dicembre 2011, n.201, ha previsto la soppressione dell'Ente e il trasferimento delle relative funzioni all'Inps.

15. 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 maggio

16. UniEmens – Invio telematico

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

17. Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al **secondo trimestre** dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

18. Contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale

Presentazione al C.A.F. del mod. 730 e della busta contenente la scelta della destinazione dell'otto e del cinque per mille dell'Irpef.

PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI MAGGIO 2013

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di maggio 2013.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA - ACCORDO 10 DICEMBRE 2010 - 17 DICEMBRE 2010 - 26 GENNAIO 2011	
IMPORTO PER MANCATO RINNOVO CONTRATTUALE	Per le sole aziende che abbiano regolarmente erogato gli aumenti economici, qualora il nuovo contratto non venga sottoscritto entro 1° maggio 2013, deve essere erogata la quota relativa a maggio e l'indennità relativa al periodo gennaio-aprile 2013. In caso di ritardato rinnovo del Ccnl, dalla data di scadenza del contratto, è infatti prevista l'erogazione di una copertura economica del 40% dell'inflazione riferita all'anno precedente.
CEMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 20 MARZO 2013	
PERIODI DI PROVA	Area concettuale; 4 mesi
UNA TANTUM	€ 75,00
CINEMATOGRAFIA - PRODUZIONE - ACCORDO 21 DICEMBRE 2011	
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	€ 200,00
COOPERATIVE SOCIALI - ACCORDO 16 DICEMBRE 2011	
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	Dal 1° maggio 2013 sono iscritti a un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, individuato da un'apposita commissione.
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	€ 110,00
IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE MUNICIPALIZZATE - ACCORDO 17 GIUGNO 2011	
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	Contribuzione a carico azienda; € 170
IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE PRIVATE - ACCORDO 21 MARZO 2012	
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	Contribuzione a carico azienda; € 170
SERVIZI POSTALI IN APPALTO - ACCORDO 15 GIUGNO 2012	
AUMENTO MINIMI TABELLARI	Livello 1Q; € 1.075,85

Al momento della costituzione del contratto di lavoro, oppure nel corso del suo svolgimento, è possibile agire sul potere di recesso e di disdetta di una o entrambe le parti contraenti, attraverso la sottoscrizione di un comune accordo, detto patto di durata minima o di stabilità, che intervenga sul vincolo negoziale.

Il patto di durata minima è quindi la clausola per opera della quale le parti si obbligano reciprocamente, ovvero a favore di una sola di esse, a non recedere dal contratto di lavoro prima che sia trascorso un certo lasso di tempo, consensualmente individuato.

Si fornisce un esempio di patto con obblighi reciproci.



Fac simile

Oggetto: clausola di durata minima

Come da intese intercorse, il rapporto di lavoro tra _____ e _____, decorso il periodo di prova di _____ mesi, avrà durata minima garantita per entrambe le parti, fino a _____ anni dalla data di stipulazione del presente contratto.

È fatto salvo il recesso per giusta causa ai sensi dell'art.2119 c.c. in favore di entrambe le parti.

In caso di recesso anticipato per motivi diversi da una giusta causa il lavoratore dovrà versare alla Società, salvo il maggior danno, a titolo di penale ed a parziale corrispettivo dell'insegnamento e della formazione impartiti, le seguenti somme:

- Euro _____ nel caso di dimissioni tra il ____ e il ____ mese;
- Euro _____ nel caso di dimissioni tra il ____ e il ____ mese;
- Euro _____ nel caso di dimissioni tra il ____ e il ____ mese.

Gli stessi importi, con esclusione di qualsivoglia altro risarcimento, saranno dovuti al lavoratore da parte della Società in caso di licenziamento legittimo ma intimato per motivi diversi dalla giusta causa di cui all'art.2119 c.c..

Fac simile 1: programmazione ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

A tutto il personale dipendente

Oggetto: programmazione delle ferie collettive

Con la presente si rende noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal _____ al _____ per _____ giorni.

Vi invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il _____ il periodo in cui intendereste assentarvi per ferie nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle vostre richieste e delle necessità organizzative e produttive.

Vi ricordiamo che la vostra richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che vi sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma



Fac simile 2: indicazione periodo di godimento ferie collettive

Spettabile azienda

Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie collettive

Facendo seguito alla comunicazione con cui avete reso noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal _____ al _____ per _____ giorni, con la presente comunico che intenderei fruirne dal _____ al _____.

Faccio presente che _____.

Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data _____

Firma del lavoratore

Fac simile 3: autorizzazione al godimento ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie collettive

Facendo seguito alla nostra comunicazione del _____ ed alla sua richiesta del _____, con la presente la informiamo che:

☐ è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal _____ al _____

☐ non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie collettive dal _____ al _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore _____

✂-----

Fac simile 4: programmazione ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: programmazione delle ferie individuali

Con la presente la informiamo che, per esigenze organizzative aziendali, il suo periodo di ferie per l'anno in corso della durata di _____ giorni potrà essere effettuato tra il mese di _____ ed il mese di _____.

La invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il _____ il periodo in cui vorrebbe godere delle ferie, nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle esigenze di entrambi.

Le ricordiamo che la sua richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che le sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Fac simile 5: indicazione periodo di godimento ferie individuali

Spettabile azienda

Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla vostra comunicazione in merito alla programmazione delle ferie individuali, con la presente comunico che intenderei fruirne dal _____ al _____.

Faccio presente che _____

Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data _____

Firma del lavoratore



Fac simile 6: autorizzazione al godimento ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla nostra comunicazione del _____ ed alla sua richiesta del _____, con la presente la informiamo che:

☐ è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal _____ al _____

☐ non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta per esigenze organizzative aziendali, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie dal _____ al _____

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore _____

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- ☐ è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate ed il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- ☐ potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

Firma



Fac simile 8: accordo per godimento delle ferie

Verbale di accordo aziendale

Il giorno _____ presso la sede aziendale si sono incontrati:

- ☐ l'azienda _____ in persona del _____
- ☐ le rappresentanze sindacali unitarie nella persona di _____ (in alternative le OO.SS.)

Premesso che

la norma attualmente in vigore prevede che il lavoratore, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva anche di secondo livello, abbia diritto a godere del periodo feriale per almeno due settimane consecutive, nel caso di richiesta del medesimo lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa,

concordano

sull'opportunità di stabilire un limite temporale massimo per il godimento delle ferie in eccedenza rispetto a quanto in premessa e

convengono

di stabilire quale limite massimo per il godimento delle ferie il 24° (ventiquattresimo) mese successivo dal termine del periodo di maturazione.

Il presente accordo è valido dalla data _____

Data _____

Firma

Clausole flessibili

Le clausole flessibili consentono al datore di lavoro di variare unilateralmente la distribuzione dell'orario di lavoro rispetto a quanto fissato, in via ordinaria, nel contratto a tempo parziale originario. Per poter essere sottoscritte, non è necessario che tale possibilità sia prevista dalla contrattazione collettiva: le clausole flessibili possono essere apposte al contratto a tempo parziale **orizzontale, verticale e misto**.

Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la volontà di avvalersi della clausola flessibile con un preavviso di 2 giorni, fatte salve diverse intese tra le parti. Al lavoratore, inoltre, spetteranno le eventuali misure compensative previste dalla contrattazione collettiva.

La Riforma del Lavoro (L. n.92/12, art.1, co.20, lett.b) - richiamando l'art.12-*bis* del D.Lgs. n.61/00 e l'art.10, co.1, L. n.300/70 - introduce un vero e proprio diritto al ripensamento, riconoscendo al lavoratore la facoltà di revocare il consenso alla variabilità dell'orario della prestazione in particolari casi: lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl; lavoratori dove è il coniuge, ovvero i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, ad essere affetti da patologie oncologiche; lavoratori che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità pari al 100%; lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap; lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

Clausole elastiche

Le clausole elastiche consentono al datore di lavoro di ampliare unilateralmente l'ammontare dell'orario di lavoro rispetto a quanto fissato, in via ordinaria, nel contratto a tempo parziale originario. Per poter essere sottoscritte, non è necessario che tale possibilità sia prevista dalla contrattazione collettiva. Per la validità della clausola, è necessario che sia stipulata con un patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole elastiche possono essere utilizzate esclusivamente con i contratti a tempo parziale di tipo **verticale o misto**. Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la volontà di avvalersi della clausola elastica con un preavviso di 2 giorni, fatte salve diverse intese tra le parti.

Al lavoratore, inoltre, spetteranno le eventuali misure compensative previste dalla contrattazione collettiva.

Facendo seguito alle intese intercorse, tenuto conto che la sua prestazione viene resa con contratto a tempo parziale di tipo _____ (orizzontale/verticale/misto) nelle seguenti modalità _____, con il presente accordo si stabilisce quanto segue:

1. il datore di lavoro potrà unilateralmente variare la collocazione della prestazione di lavoro nelle seguenti fasce orarie/giorni _____, nei periodi che Le saranno comunicati nelle modalità previste al punto 3;
2. la variazione della collocazione dell'orario di lavoro potrà giustificarsi con le seguenti ragioni tecniche, organizzative e produttive: _____. Tali ragioni saranno specificate nella richiesta di variazione dell'orario di lavoro;
3. la comunicazione della richiesta di variazione della collocazione dell'orario di lavoro Le sarà consegnata con un preavviso di giorni _____. In caso di oggettive esigenze di urgenza, indicate nella comunicazione di variazione, il preavviso potrà essere ridotto fino a _____ giorni;
4. durante il periodo in cui si verificherà la variazione della collocazione dell'orario di lavoro, Le sarà riconosciuta un'indennità economica pari a € _____;
5. per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia agli artt. _____ del CCNL _____.
6. Nel caso si verifichino le condizioni previste dall'art.12-bis del D.Lgs. n.61/2000 e dall'art.10, 1° comma L. n.300/70, ovvero ai sensi di quanto previsto dal Ccnl _____, il lavoratore ha diritto a revocare il consenso alla variabilità dell'orario.

Il datore di lavoro

Il lavoratore

Ai sensi degli artt.1341 e 1342 c.c., le parti approvano espressamente il presente accordo, che riconosce al datore di lavoro la facoltà di variare unilateralmente la collocazione dell'orario di lavoro.

Il datore di lavoro

Il lavoratore



Fac simile: clausola elastica

Facendo seguito alle intese intercorse, tenuto conto che la sua prestazione viene resa con contratto a tempo parziale di tipo _____ (verticale/misto) nelle seguenti modalità: _____, con il presente accordo si stabilisce quanto segue:

1. Il datore di lavoro potrà unilateralmente variare, in aumento, la durata della prestazione di lavoro nel limite massimo di _____ % del Suo orario di lavoro, nei periodi che Le saranno comunicati nelle modalità previste al punto 3.
2. La variazione dell'orario di lavoro potrà giustificarsi con le seguenti ragioni tecniche, organizzative e produttive: _____. Tali ragioni saranno specificate nella richiesta di variazione dell'orario di lavoro.
3. La comunicazione della richiesta di variazione dell'orario di lavoro Le sarà consegnata con un preavviso di giorni _____. In caso di oggettive esigenze di urgenza, indicate nella comunicazione di variazione, il preavviso potrà essere ridotto fino a _____ giorni.
4. Durante il periodo in cui si verificherà l'incremento dell'orario di lavoro, Le sarà riconosciuta un'indennità economica pari a € _____.
5. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia agli artt. _____ del CCNL _____.
6. Nel caso si verifichino le condizioni previste dall'art.12-bis del D.Lgs. n.61/2000 e dall'art.10, 1° comma L. n.300/70, ovvero ai sensi di quanto previsto dal Ccnl _____, il lavoratore ha diritto a revocare il consenso alla variabilità dell'orario.

Il datore di lavoro

Il lavoratore

Ai sensi degli artt.1341 e 1342 c.c., le parti approvano espressamente il presente accordo, che riconosce al datore di lavoro la facoltà di variare unilateralmente in aumento l'orario di lavoro.

Il datore di lavoro

Il lavoratore

L'Inps ha illustrato nella circolare n.44/13 gli aspetti operativi connessi al calcolo del nuovo contributo introdotto dalla legge Monti-Fornero sulle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nonché ulteriori chiarimenti sulla contribuzione ordinaria e aggiuntiva ASpl.

Contributo sulle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato

A fronte dell'interruzione di un contratto a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2013 per le causali che darebbero diritto all'ASpl, il datore di lavoro deve versare all'Inps il 41% del massimale mensile di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi 3 anni.

La contribuzione è dovuta in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

Le somme dovute hanno valenza "contributiva", pertanto il loro versamento è soggetto alle sanzioni previste in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

Sono **escluse** dall'obbligo le cessazioni a seguito di:

- ▶ dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- ▶ risoluzioni consensuali, ma non se derivanti da procedura di conciliazione presso la DTL o da trasferimento ad altra sede distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
- ▶ decesso del lavoratore.

Sono inoltre **escluse** le seguenti situazioni:

- fino al 31 dicembre 2016 i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità;
- per il periodo 2013-2015: i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai Ccnl; l'interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere;
- le cessazioni intervenute a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex artt.4 e 24 della L. n.223/91, ovvero di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria (con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di "*tutela dei lavoratori anziani*").

La contribuzione da versare nel **2013** (l'importo varia di anno in anno secondo gli aggiornamenti Istat) è pari a **€ 483,80 per ogni 12 mesi di anzianità** aziendale fino a un massimo di 36 mesi, da calcolare con le seguenti **regole**:

- ➡ il contributo è dovuto intero anche per i rapporti *part time*;
- ➡ per i rapporti di lavoro inferiori a 12 mesi il contributo si riduce in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro (è mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario), dividendo l'importo annuo per 12 e moltiplicando per il numero dei mesi del rapporto;
- ➡ nell'anzianità aziendale si calcolano tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato se vi è stata trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità o se è stato restituito il contributo dell'1,40% per la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato;
- ➡ nell'anzianità aziendale non rientrano i periodi di congedo ex art.42, co.5, D.Lgs. n.151/01 (congedo biennale per parenti di soggetto con *handicap grave*);

➡ non è possibile rateizzare la contribuzione.

Il contributo è dovuto anche per i rapporti di apprendistato cessati per cause diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, inclusi il recesso del datore di lavoro alla fine del periodo di formazione e le dimissioni dell'apprendista per giusta causa o durante il periodo tutelato di maternità. Dal 1° gennaio 2017, in caso di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non sia stata oggetto di accordo sindacale, il contributo sarà moltiplicato per tre.

L'obbligo contributivo deve essere assolto **entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro** (es.: licenziamento avvenuto il 4 maggio 2013, contributo da pagare entro la denuncia riferita a giugno 2013, con termine di versamento e di trasmissione al 16 e al 31 luglio 2013).

Per le interruzioni intervenute da **gennaio a marzo 2013**, il versamento del contributo potrà essere effettuato, senza aggravio di oneri accessori, entro il giorno **16 giugno 2013**.

Ai fini dell'esposizione sul flusso UniEmens del contributo in parola, deve essere valorizzato, nell'elemento <CausaleADebito>, di <AltreADebito>, di <DatiRetributivi>, il nuovo codice causale **"M400"** e, nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da pagare.

Per versare gli arretrati si dovrà valorizzare, nell'elemento <CausaleADebito> di <AltrePartiteADebito> di <DenunciaAziendale>, la nuova causale **"M401"**, nell'elemento <NumDip> il numero di lavoratori per i quali è dovuto il contributo e nell'elemento <SommaADebito> l'importo da pagare.

Precisazioni sui contributi ASpl

Il contributo ordinario è dovuto in misura piena (1,31%+0,30%) per gli **apprendisti**, compresi quelli cui si applichi lo sgravio contributivo e non sia pertanto dovuta altra contribuzione, nonché per gli apprendisti mantenuti in servizio al termine del periodo di formazione. Per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti come apprendisti, invece, i contributi restano fissi al 10% per 18 mesi dall'assunzione.

Per i dipendenti **somministrati**, il contributo ordinario è del solo 1,31%.

Il contributo addizionale (1,40%) per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato può essere oggetto delle riduzioni contributive previste dall'ordinamento per tutte le tipologie di assunzioni a tempo determinato agevolate (es. contratti di inserimento ex D.Lgs. n.276/03 stipulati entro il 31 dicembre 2012; assunzioni di over 50 disoccupati da oltre dodici mesi o di donne).

Il medesimo contributo non è dovuto nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato di **lavoratori in mobilità**.

Con la circolare n.40/13 l'Inps ha riepilogato le novità introdotte dalla Riforma del lavoro e dal conseguente decreto attuativo in tema di **congedi obbligatorio (1 giorno) e facoltativo (1 o 2 giorni)** del padre lavoratore, fornendo al contempo le prime istruzioni operative.

I congedi possono essere fruiti dal padre lavoratore dipendente del settore privato entro il quinto mese di vita del figlio, anche nel caso di parto prematuro, per eventi di parto, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013. La durata dei congedi non subisce variazioni nei casi di parto plurimo. I congedi non possono essere frazionati ad ore.

I congedi spettano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, nel caso di adozione internazionale.

Nelle Pubbliche Amministrazioni le disposizioni non sono immediatamente applicabili, ma occorre attendere l'approvazione di apposite disposizioni allo stato non esistenti.

Richiesta

Il padre è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende assentarsi per congedo, con un anticipo di almeno quindici giorni, sulla base della data presunta del parto se l'astensione avverrà in relazione all'evento nascita. Alla comunicazione di godimento del congedo facoltativo deve essere allegata una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità, che deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre.

Il datore di lavoro deve comunicare all'Inps le giornate di congedo fruiti, attraverso l'UniEmens, ma mancano ancora le specifiche istruzioni.

⇒ *Congedo obbligatorio*

Il congedo obbligatorio è un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre, e spetta anche se la stessa non abbia diritto al congedo obbligatorio e anche se il padre si avvalga del congedo di paternità e può essere fruito durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o dopo, purché nei 5 mesi previsti.

⇒ *Congedo facoltativo*

Il congedo facoltativo non è un diritto autonomo, ma derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione Separata che, in tal caso, dovrà essere in astensione dall'attività lavorativa e può essere fruito dal padre lavoratore, anche contemporaneamente all'astensione della madre, solo in subordine alla scelta della stessa di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre. Il termine di 5 mesi per la fruizione del congedo non è legato al periodo di astensione obbligatoria della madre, purché vi sia la preventiva rinuncia e spetta anche se la madre, avendone diritto, non si avvalga del congedo. La riduzione del congedo materno deve essere operata nel giorno o nei giorni finali dello stesso.

Trattamento economico e previdenziale

Al padre spetta, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, un'indennità giornaliera a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione, anticipata dal datore di lavoro, fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps, così come per l'indennità di maternità.

Mancano ancora le istruzioni per poter conguagliare le indennità anticipate.

Spetta la contribuzione figurativa sui periodi di congedo che, per il solo congedo obbligatorio, può essere riconosciuta anche nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro, purché il soggetto

possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro, e anche quando il lavoratore sia in congedo di paternità che, in questo caso, si sposterà di un giorno.

Rapporti con le prestazioni a sostegno del reddito

I congedi possono essere richiesti anche:

- ▶ durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpl) e mini ASpl,
- ▶ nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni.

In tali periodi, perciò, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento, essendo le prestazioni incumulabili. Spetta la contribuzione figurativa.

Per entrambi i congedi spettano gli assegni per il nucleo familiare (ANF).

Con il messaggio n.4679/13 l'Inps, nel ricordare che non sono state prorogate le norme che prevedono l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo né gli incentivi inerenti il loro impiego, e in attesa di chiarimenti dal Ministero, ha precisato quanto segue:

- ▶ per le assunzioni dal 1° gennaio 2013 di lavoratori licenziati nel 2013 non spettano le agevolazioni previste dalla L. n.223/91;
- ▶ è sospesa la possibilità di godere delle agevolazioni connesse alle assunzioni, effettuate nel 2013, di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità prima del 2013;
- ▶ è sospesa la possibilità di godere delle agevolazioni per proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2013, di rapporti agevolati instaurati prima del 2013;
- ▶ la scadenza dei benefici connessi ai rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (piccola mobilità) deve intendersi anticipata al 31 dicembre 2012;
- ▶ non è possibile inviare moduli 223 per assunzioni (a tempo determinato e indeterminato), proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2013 per lavoratori oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo;
- ▶ rimangono in vigore l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento collettivo e gli incentivi correlati.

L'Inps evidenzierà nei propri archivi l'eventuale esposizione in UniEmens dei codici tipo contribuzione relativi alla *c.d. piccola mobilità* (P5, P6, P7, S1, S2, S3) a decorrere dal periodo di paga gennaio 2013, per consentire la gestione della relativa contribuzione quando il Ministero avrà chiarito i dubbi sul tema.

Si informano i signori clienti che la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili ha diffuso le linee guida per la codifica e per lo scambio dati dei cantieri, intesi quali opere realizzate per conto proprio o di un committente privato di valore complessivo non inferiore a 100.000 euro o di una stazione appaltante pubblica.

Competente ad effettuare la verifica di congruità è la Cassa Edile nel cui territorio sia ubicato il cantiere sottoposto a verifica e presso cui sia iscritta l'impresa principale, tenuta a fornire alla Cassa i dati relativi al cantiere (e le successive modifiche) attraverso gli appositi sistemi informatici. Il Codice Univoco del Cantiere è attribuito dalla Cassa Edile e comunicato all'impresa, considerando i seguenti elementi:

- codice CNCE della Cassa Edile;
- data inizio lavori;
- denominazione e codice fiscale committente;
- ragione sociale e codice fiscale impresa principale;
- ubicazione cantiere (via/piazza, numero civico, comune, CAP, provincia);
- tipologia lavori;
- codice identificativo gara - CIG (lavori pubblici).

L'impresa subappaltatrice che non sia in possesso del codice del cantiere è tenuta a fornire alla Cassa presso cui è iscritta i seguenti dati minimi per l'identificazione dello stesso:

- ▶ codice fiscale proprio;
- ▶ codice fiscale impresa appaltatrice;
- ▶ ubicazione cantiere;
- ▶ tipologia lavori.

La Cassa verificherà l'eventuale avvenuta registrazione del cantiere e, nel caso, comunicherà all'impresa il Codice Univoco già esistente, ma, qualora il cantiere non sia già stato censito, la Cassa attribuirà un codice provvisorio da utilizzare fino al ricongiungimento con i dati forniti dall'impresa appaltatrice.

Dato che esistono più banche dati per la registrazione dei cantieri (MUT, Edilconnect, Soldo o altre locali), le Casse edili devono osservare quanto segue:

- a) chi detenga i dati relativi al cantiere forniti dall'impresa principale deve mettere a disposizione delle altre Casse il Codice Univoco;
- b) in presenza di un nuovo cantiere nella denuncia di un'impresa subappaltatrice, prima di generare un nuovo codice la Cassa deve verificare l'esistenza del Codice Univoco ed acquisirlo;
- c) per consentire il monitoraggio dell'imponibile contributivo di tutte le imprese operanti nel cantiere sottoposto a verifica, i dati delle imprese subappaltatrici sono acquisiti dalla Cassa presso cui sono iscritte e questa, se diversa, è tenuta a fornirli alla Cassa dove è iscritta l'impresa principale.

Si comunica che il Ministero del Lavoro, con interpello 8 marzo 2013, n.9, ha fornito importanti indicazioni in merito alla fruizione dello sgravio in caso di assunzione di ex dipendente disoccupato da almeno 24 mesi.

Il Dicastero afferma la possibilità della fruizione dei benefici contributivi per un periodo massimo di 36 mesi nel caso in cui un'azienda assuma un lavoratore con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, *full time* o *part time*, in presenza dei seguenti requisiti:

- il lavoratore assunto deve essere disoccupato o sospeso dal lavoro e beneficiario del trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno 24 mesi;
- la nuova assunzione non sia effettuata in sostituzione di lavoratori licenziati dalla medesima impresa per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi nei 6 mesi precedenti l'assunzione;
- ai fini della durata dell'agevolazione si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto con contratto di lavoro subordinato o di somministrazione.

Una volta analizzata la disciplina generale dello sgravio il Ministero precisa che se il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e poi lo riacquista, iniziando a maturare da zero un nuovo periodo di 24 mesi di disoccupazione, nel rispetto di ogni altra condizione prevista dalla norma, l'azienda avrà diritto al beneficio contributivo per l'intero periodo agevolabile, senza cumulare i periodi di sgravio fruiti nel precedente rapporto di lavoro.

Diversamente, laddove a essere nuovamente assunto sia un lavoratore *part time* a 20 ore settimanali, precedentemente dimessosi e per il quale l'azienda aveva già beneficiato delle agevolazioni contributive, la durata della nuova agevolazione dovrà necessariamente considerare anche i periodi pregressi del beneficio, in quanto lo stato di disoccupazione non si è interrotto. Tale ipotesi, però, non può più configurarsi in quanto la Riforma del lavoro non consente la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa con reddito non superiore al minimo personale escluso da imposizione.