



<b>Rag. Franco Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Dott. Franca Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Giovanni Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Stefano Dani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Rag. Raffaele Triggiani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Dott. Fulvia Peruzzi</b>	

**CIRCOLARE BIMESTRALE  
nr. 4 del 16/07/2013**

---

**SOMMARIO**

[IL DECRETO LAVORO](#)

[PRESTAZIONI RESE OCCASIONALMENTE DA FAMILIARI NELL'ESERCIZIO DELL'IMPRESA](#)

[TUTELA DELLA MATERNITÀ E INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO](#)

[SICUREZZA SUL LAVORO – TIROCINI E OBBLIGO DI SORVEGLIANZA SANITARIA](#)

[NUOVE POSSIBILI ASSUNZIONI AGEVOLATE](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE](#)

[L'ACCESSO AL LAVORO DEI CITTADINI CROATI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [LUGLIO 2013](#), [AGOSTO 2013](#) PRIMI GIORNI [SETTEMBRE 2013](#)

---



## IL DECRETO LAVORO

Il Governo ha emanato il D.I. n. 76 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 giugno e quindi già in vigore, che contiene misure volte a sostenere il mercato del lavoro.

Illustriamo brevemente le disposizioni che hanno rilevanza per i rapporti di lavoro in attesa che gli istituti coinvolti emanino le relative circolari esplicative per la concreta applicazione delle novità.

<p style="text-align: center; margin: 0;"><i>INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</i></p>	<p>L'art. 1 del decreto istituisce un incentivo per i datori di lavoro che, dal 29 giugno 2013 al 30 giugno 2015, <u>assumono a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni</u> in possesso di uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</li> <li>b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;</li> <li>c) vivano soli con una o più persone a carico.</li> </ul> <p><b>L'incentivo viene determinato in ragione di un terzo della retribuzione lorda mensile soggetta a contributi, con il limite di euro 650 mensili, per un periodo di 18 mesi.</b></p> <p><u>Ulteriori condizioni per l'ottenimento del beneficio.</u></p> <p>Tali assunzioni devono rappresentare un incremento occupazionale netto rispetto al numero di dipendenti occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione e la verifica va fatta mese per mese durante il periodo agevolato.</p> <p>A tal fine i rapporti di lavoro a tempo parziale contano in proporzione.</p> <p><u>In caso di trasformazione di un contratto di lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato</u>, di lavoratori appartenenti alle stesse categorie sopra richiamate il beneficio spetterà 12 mesi.</p> <p>In questo caso, però, oltre alla trasformazione del contratto è necessario assumere un ulteriore lavoratore al fine di realizzare la condizione di incremento occupazionale.</p> <p>La fruizione del beneficio è soggetta alle condizioni poste dalla l. n. 92/2012 che di seguito riepiloghiamo in quanto valide per tutte le assunzioni agevolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;</i></li> <li>b) <i>gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a</i></li> </ul>
--	---



	<p><i>termine;</i></p> <p><i>c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;</i></p> <p><i>d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.</i></p> <p>Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.</p> <p>L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. Per questa agevolazione dovremo attendere le relative istruzioni.</p>
<p>APPRENDISTATO E TIROCINI</p>	<p><b>APPRENDISTATO</b></p> <p>La Conferenza Stato Regioni dovrà emanare entro il 30 settembre 2013 linee guida che disciplinino i contratti di apprendistato stipulati fino al 31 dicembre 2015. Lo scopo è quello di creare nel frattempo un sistema più omogeneo sul territorio nazionale. Alcune Regioni non hanno infatti ancora emanato le norme che regolano la formazione di base trasversale.</p> <p>Tali linee potranno derogare alle disposizioni del Testo Unico sull'apprendistato e ispirarsi ai seguenti punti:</p> <p><i>a) il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) (D.lgs.167/2011) è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;</i></p> <p><i>b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, recante "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino";</i></p> <p><i>c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.</i></p> <p>Il fine è anche quello di rendere più omogenee le discipline formative che regolano tale contratto tra le varie Regioni nell'intento di incoraggiare maggiormente il ricorso a tale contratto che non sta avendo il successo auspicato con la l. n. 92/2012.</p> <p><b>TIROCINI</b></p> <p>Fino al 31 dicembre 2015 è ammesso il ricorso ai tirocini formativi (stage) anche nelle Regioni dove tale istituto non è stato regolato, nel</p>



	<p>rispetto della l. n. 196/1997 e del D.l. n. 142/1998.</p> <p>La durata massima dei tirocini viene prorogata di 1 mese.</p> <p>Tali disposizioni si applicano anche ai tirocini svolti presso la Pubblica Amministrazione e a tal fine viene disposto specifico stanziamento.</p> <p>Vengono accantonate risorse anche per sostenere i tirocini finalizzati all'alternanza scuola lavoro negli anni 2013 e 2014 per gli studenti universitari.</p> <p>Si prevede anche l'emanazione di un decreto che dia impulso ai tirocini extra curriculari per gli studenti delle scuole superiori.</p>
<p>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</p>	<p>Con riferimento ai contratti a tempo determinato vengono introdotte le seguenti modifiche:</p> <p><b>il contratto a termine privo di causale</b>, introdotto dalla legge n. 92/2012 la cui durata non può superare i 12 mesi, <b>può ora essere oggetto di proroghe ferma restando la durata massima di 12 mesi.</b></p> <p>Si ricorda che il contratto a tempo determinato privo di causale può essere concluso con soggetti che non abbiano intrattenuto precedenti rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro.</p> <p>Inoltre i contratti collettivi, anche aziendali, potranno prevedere ulteriori ipotesi nelle quali è possibile stipulare il contratto a termine acausale. Potranno inoltre fissare limiti quantitativi anche di questa tipologia contrattuale</p> <p>Il decreto in esame estende al contratto a termine acausale la proroga di fatto. Si ricorda che si tratta della possibilità, già concessa per la generalità dei contratti a tempo determinato, di proseguire di fatto per 30 o 50 giorni dopo la scadenza del termine rispettivamente per il contratto di durata inferiore a 6 mesi o pari/superiore a 6 mesi, con la corresponsione di una maggiorazione retributiva e senza che ciò comporti la conversione in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Inoltre, per tali casi, <b>viene eliminato l'obbligo introdotto dalla l. n. 92/2012, di comunicare la proroga di fatto ai Centri per l'Impiego.</b></p> <p><b>Gli intervalli temporali che devono decorrere tra un contratto a termine e uno successivo stipulato con lo stesso datore di lavoro ritornano ai vecchi limiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 giorni dopo un contratto a termine di durata fino a sei mesi;</li> <li>• 20 giorni dopo un contratto a termine di durata superiore a sei mesi.</li> </ul> <p>Si ricorda che la violazione di tale disposizione comporta la conversione a tempo indeterminato del secondo contratto.</p> <p>Tale norma non si applica alle attività stagionali e nelle ipotesi previste dai contratti collettivi anche aziendali.</p> <p><b>I contratti a termine stipulati ai sensi della l. n. 223/1991 (lavoratori assunti dalle liste di mobilità) non sono soggetti alla</b></p>



	<b>disciplina del Dlgs. n. 368/2001.</b>
<i>LAVORO A CHIAMATA</i>	<p>Il contratto di lavoro a chiamata non potrà comportare prestazioni superiori a 400 giornate nell'arco di tre anni solari, pena la conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. <b>A tal fine si computano le prestazioni effettuate a partire dal 28 giugno 2013.</b></p> <p>In caso di mancata comunicazione della singola chiamata non si darà comunque luogo alla automatica conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualora il datore di lavoro abbia ottemperato agli obblighi contributivi dando quindi prova di non avere occultato il rapporto di lavoro.</p>
<i>LAVORO ACCESSORIO</i>	<p>Il decreto in esame cancella il termine "occasionale" con riferimento alla tipologia di rapporto di lavoro accessorio. Unico limite che rimane per individuare la genuinità di tali rapporti rimane quindi quello economica (5.000 euro annui in capo al percipiente e 2.000 euro annui per ogni datore di lavoro).</p>
<i>TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE</i>	<p>Vengono apportate alcune modifiche al tentativo obbligatorio di conciliazione previsto nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti.</p> <p>Tale procedura non si applica ai licenziamenti intimati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nei casi di superamento del periodo di comporto;</li> <li>• per cambio di appalto quando la norma contrattuale prevede l'assorbimento dei lavoratori da parte dell'impresa che subentra;</li> <li>• per fine cantiere o fase dei lavori in edilizia.</li> </ul> <p>La procedura deve esaurirsi entro 20 giorni successivi alla convocazione da parte della DTL salvo diverso accordo tra le parti.</p>
<i>INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI PERCETTORI DI ASPI</i>	<p>I datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che percepiscono l'ASPI hanno diritto ad uno sgravio contributivo pari al 50% dell'indennità Aspi residua che sarebbe ancora spettata al lavoratore.</p>
<i>CONTRASTO ALLE DIMISSIONI IN BIANCO</i>	<p>Si ricorderà che la l. n. 92/2012 ha introdotto l'obbligo di convalida presso la DTL delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro delle lavoratrici durante la gravidanza e delle lavoratrici ma anche dei lavoratori con figli di età fino a tre anni.</p> <p>Ebbene, questa disposizione viene estesa anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e ai contratti di associazione in partecipazione.</p>
<i>CONSERVAZIONE DELLO STATO DI DISOCCUPATO</i>	<p>Viene reintrodotta la disposizione che consente di conservare lo stato di disoccupazione nel caso in cui il soggetto sia titolare di redditi esenti da imposizione fiscale.</p> <p>Si ricorda che tali limiti sono pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Euro 4.800 per lavoratori autonomi;</li> <li>▪ Euro 8.000 per lavoratori subordinati o parasubordinati;</li> <li>▪ Euro 8.000 per possessori di redditi di entrambe le nature.</li> </ul>



<p><i>RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI</i></p>	<p>Viene estesa la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore.</p> <p>Si ricorderà che il committente è responsabile in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori nei limiti di due anni dalla cessazione del contratto di appalto con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trattamenti retributivi e TFR;</li> <li>▪ Contributi previdenziali e assicurativi.</li> </ul> <p>Tale responsabilità viene estesa anche con riferimento agli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi riferiti ai contratti di lavoro autonomo.</p> <p>I contratti collettivi potranno limitare tale responsabilità ma solo con riferimento alle obbligazioni retributive, con esclusione quindi dei debiti contributivi e assicurativi.</p>
<p><i>SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO</i></p>	<p>Le sanzioni per violazioni delle disposizioni in materia di sicurezza verranno rivalutate ogni 5 anni. In sede di prima applicazione la rivalutazione avrà luogo dal primo luglio 2013 in ragione del 9,6% dei valori originari.</p>
<p><i>CONTRATTI DI PROSSIMITÀ</i></p>	<p>I contratti di prossimità, introdotti dall'art. 8 della l. n. 138/2011, sono accordi secondo livello che possono derogare a norme di legge e di contratto.</p> <p>Ebbene, la validità di questi contratti è ora subordinata al deposito degli stessi presso la DTL.</p>
<p><i>LA VALIDITÀ DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE</i></p>	<p>Le comunicazioni obbligatorie telematiche relative ai rapporti di lavoro hanno validità e assolvono gli obblighi di comunicazione con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Direzioni regionali e Territoriali del Lavoro;</li> <li>▪ INPS, INAIL e altre forme previdenziali;</li> <li>▪ Prefettura, Ufficio Territoriale del Governo e delle Province.</li> </ul>

**PRESTAZIONI RESE OCCASIONALMENTE DA  
FAMILIARI NELL'ESERCIZIO DELL'IMPRESA**

IL Ministero del Lavoro ha emanato la lettera circolare n. 10478 del 10 giugno 2013 per analizzare una situazione assai frequente soprattutto nelle imprese dei settori: **artigianato, commercio, agricoltura.**

Si tratta delle **prestazioni rese da parenti ed affini entro il terzo grado**, in modo occasionale, che non presentano quindi i requisiti necessari all'iscrizione dei collaboratori nelle rispettive gestioni.

Con riferimento a tale casistica l'attività del personale ispettivo risulta difficile in quanto mancano spesso parametri precisi che consentano di imputare uno stabile rapporto e, quindi,



un'obbligazione contributiva, a fronte di prestazioni rese appunto da familiari in modo sporadico o non continuativo.

Naturale conseguenza della iscrizione ad una gestione e al versamento dei contributi sono le relative prestazioni previdenziali attese dai soggetti e a carico degli istituti.

Il Ministero ha pertanto ritenuto di emanare dei "principi guida" ad uso del proprio personale ispettivo al fine di semplificare ed omogeneizzare il comportamento dello stesso.

Ovviamente il personale ispettivo, qualora lo ritenga in base alle situazioni in concreto riscontrate, potrà discostarsi dai principi dettati dal Ministero e imputare un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, a seconda dei casi ma, in tale ipotesi, dovrà tuttavia produrre prove concrete di natura documentale o testimoniale.

La circolare precisa che il soggetto imprenditore cui riferirsi per il vincolo familiare può essere sia l'imprenditore persona fisica che il socio di società a carattere personale (Snc e in accomandita semplice) che di società a responsabilità limitata.

**Va detto che il principio di esclusione del rapporto di lavoro soggetto alla iscrizione richiede sempre la gratuità della prestazione.**

La circolare innanzitutto stabilisce che le **prestazioni rese dai pensionati o da lavoratori occupati a tempo pieno** dovrebbero considerarsi sempre di natura occasionale e, quindi, escluse dall'obbligo assicurativo.

In particolare, per quanto riguarda i pensionati, si presume che tali soggetti abbiano uno scarso interesse ad impegnarsi in un'attività nuova e siano più coinvolti nella cura del contesto familiare. Inoltre, l'incremento della posizione contributiva genererebbe un incremento del trattamento pensionistico poco significativo.

Per i lavoratori subordinati occupati a tempo pieno invece, il tempo residuo a disposizione appare troppo limitato per consentire lo svolgimento di un'attività con il carattere della prevalenza e della continuità.

Il Ministero si rifà poi ai principi contenuti in disposizioni che regolano il **settore artigiano e agricolo**.

Per entrambi i settori si dispone che le prestazioni rese da parenti e affini (entro il terzo grado per il settore artigiano ed entro il quarto grado per le attività agricole) sono escluse dalla normativa previdenziale quando sono rese in modo gratuito per un periodo complessivo nell'anno non superiore a 90 giorni.

Per il settore commercio il Ministero si rifà comunque al principio che prevede l'obbligo di iscrizione quando l'attività viene svolta con il carattere della abitualità e prevalenza.

Alla luce delle considerazioni brevemente sintetizzate il Ministero giunge alla conclusione che non devono essere ricondotti a stabili rapporti di lavoro, con conseguente obbligo di iscrizione nelle rispettive gestioni previdenziali, le prestazioni rese a titolo gratuito da parenti ed affini entro il terzo grado (quarto grado per le attività agricole) rese per non più di 90 giorni nel corso dell'anno solare.

Inoltre la circolare precisa che, anche qualora tale limite di 90 giorni dovesse essere superato, si dovrà considerare se sia stato superato il limite di 720 ore.





Infatti anche se il familiare avesse reso la collaborazione per più di 90 giornate, la stessa si considererebbe ugualmente occasionale se resa per poche ore al giorno e, quindi, per un monte ore non superiore a 720.

La circolare precisa poi i vincoli di parentela cui si riferisce la disposizione ricordando che sono parenti:

- di primo grado i genitori e i figli;
- di secondo grado i nonni, i fratelli e sorelle, i nipoti intesi come figli dei figli;
- di terzo grado i bisnonni e gli zii, i nipoti intesi come figli di fratelli e sorelle, i pronipoti intesi come figli dei nipoti di secondo grado.

Riguardo agli affini sono tali i parenti del coniuge:

- di primo grado i suoceri;
- di secondo grado i nonni del coniuge e i cognati;
- di terzo grado i bisnonni del coniuge, gli zii del coniuge, i nipoti intesi come figli dei cognati.

### **TUTELA DELLA MATERNITÀ E INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO**

Il Dlgs. n. 151/2001 sulla tutela della maternità regola, all'art. 17, un'estensione del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro quando la lavoratrice sia adibita a lavori pericolosi, faticosi, insalubri indicati negli allegati "A" e "B" della legge o quando sia esposta ad agenti fisici, chimici, biologici o a processi e condizioni di lavoro di cui all'allegato "C" della medesima legge **risultanti dalla valutazione dei rischi**. L'interdizione al lavoro può essere disposta anche fino al compimento del 7° mese del bambino.

Preme sottolineare che, per espressa previsione dall'art. 11 del Dlgs. n. 151/2001, il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi prevista dal D.lgs. 81/2008, deve valutare anche la presenza di fattori di rischio per le lavoratrici gestanti e puerpere individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare ed informando i lavoratori e loro rappresentanti per la sicurezza sulla presenza di tali rischi in modo da mettere le lavoratrici nella condizione di comunicare tempestivamente lo stato di gravidanza.

Per questo argomento Vi invitiamo a rivolgervi ai Vostri Professionisti della sicurezza sul lavoro e/o al Vostro Medico d'azienda.

### **SICUREZZA SUL LAVORO – TIROCINI E OBBLIGO DI SORVEGLIANZA SANITARIA**

Il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 1 del 2 maggio 2013 precisa che esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i destinatari di tirocini formativi o di orientamento e per gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari ed i partecipanti a corsi di formazione professionale quando, per lo svolgimento del tirocinio, fanno uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici, e biologici, ivi comprese le attrezzature provviste di videoterminali.





Quanto sopra in forza delle disposizioni contenute nell'art. 41 del Dlgs 81/2008 che, ai fini della sorveglianza sanitaria, equipara i tirocinanti ai lavoratori.

### NUOVE POSSIBILI ASSUNZIONI AGEVOLATE

Si ricorderà che dal 2013 non è più possibile fruire delle agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo in seguito a riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività da imprese o occupano meno di 15 dipendenti o anche più di 15 dipendenti ma al di fuori delle procedure di mobilità (così detta piccola mobilità).

Ebbene, è stato emanato il Decreto Ministeriale n. 264 del 19 aprile 2013 **(in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale e quindi non ancora vigente)** che consente uno sgravio parziale per l'assunzione dei soggetti di cui sopra.

Una volta pubblicato, tale decreto darà la possibilità di fruire dei seguenti sgravi

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	AGEVOLAZIONE CONCESSA
Assunzione a tempo indeterminato	Euro 190 mensili (riproporzionati in caso di part time) per un periodo di 12 mesi.
Assunzione a tempo determinato	Euro 190 mensili (riproporzionati in caso di part time) per la durata del contratto a termine per un massimo di sei mesi. Il beneficio vale anche per il contratto acausale ai sensi dell'art. 1 c. 1bis del Dlgs. 368/2001.

Tale agevolazione verrà concessa solo ai datori di lavoro che garantiranno interventi di formazione professionale sul posto di lavoro a favore dei lavoratori assunti. A tal fine si potrà accedere anche ai fondi destinati alla formazione continua.

La formazione dovrà quindi essere strutturata e provata con l'esibizione di un registro dove sia stata annotata.

I datori di lavoro interessati dovranno presentare istanza all'INPS esclusivamente per via telematica entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto con le modalità che verranno indicate dall'Istituto.

L'INPS verificherà i requisiti tramite le comunicazioni obbligatorie di assunzione e cessazione nonché mediante le dichiarazioni contributive dei datori di lavoro e autorizzerà la fruizione.

Una volta ottenuta l'autorizzazione il recupero dei contributi avverrà mediante conguaglio sulle dichiarazioni contributive.

Il decreto dispone che il beneficio in questione rientra nella disciplina del de minimis e verrà concesso, nei limiti di spesa fissati (venti milioni di euro) in base alla data di presentazione delle istanze.

### ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Ai fini dell'erogazione dell'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) nel periodo da luglio 2013 a giugno 2014, i lavoratori dovranno consegnare al datore di lavoro il modello ANF/DIP con l'indicazione della composizione del proprio nucleo familiare ed il relativo reddito complessivamente percepito nel 2012.



Il modello per la richiesta dell'ANF è rimasto invariato rispetto allo scorso anno.

Riepiloghiamo brevemente le condizioni ed i requisiti richiesti per la fruizione dell'assegno.

*Composizione del nucleo familiare:*

- richiedente;
- coniuge del richiedente non legalmente ed effettivamente separato;
- figli ed equiparati minori di età e non coniugati;
- figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni purché apprendisti o dediti agli studi, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli di età inferiore a 26 anni (in questo caso serve autorizzazione rilasciata dall'INPS);
- figli ed equiparati maggiorenni che, a causa di difetto fisico o mentale, si trovano nell'impossibilità assoluta e permanente di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle, nipoti minori e non coniugati, ovvero senza limiti di età qualora siano inabili, e solo se sono orfani di entrambi i genitori e non sono titolari di pensione ai superstiti.

La situazione familiare evidenziata nel modello, debitamente sottoscritta, consiste in un'autocertificazione pertanto, il richiedente non sarebbe tenuto a produrre il certificato di stato di famiglia.

Si lascia alla discrezione dei datori di lavoro l'opportunità di chiedere il certificato anagrafico a fronte di situazioni familiari che richiedano un approfondimento per determinare la spettanza dell'assegno.

Si ricorda che l'inclusione dei familiari nel proprio nucleo richiede, in particolari condizioni, il rilascio di una specifica autorizzazione da parte dell'INPS.

A tal fine il lavoratore dovrà inviare specifica richiesta esclusivamente per via telematica all'INPS mediante modello ANF.42. L'autorizzazione che verrà inviata al lavoratore richiedete mediante modello ANF.43 dovrà essere consegnata al datore di lavoro unitamente al modello ANF/DIP.

Elenchiamo i casi in cui è richiesta l'autorizzazione:

- figli ed equiparati di genitori legalmente separati o divorziati compreso il caso di affidamento congiunto;
- figli del coniuge divorziato nati da precedente matrimonio;
- figli naturali propri o del proprio coniuge riconosciuti dall'altro coniuge;
- figli ed equiparati dell'altro coniuge nati da precedente matrimonio sciolto per divorzio;
- figli legittimi nati in costanza di separazione legale;
- figli ed equiparati per i quali manca la sottoscrizione della richiesta da parte dell'altro coniuge;
- fratelli, sorelle e nipoti;
- minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia;
- familiari inabili per i quali non sia stata già documentata l'invalidità pari 100%;
- familiari residenti all'estero in Stati membri della CEE o in Paesi convenzionati;
- inserimento di figli maggiorenni di età non superiore a 21 anni compiuti studenti e/o apprendisti, se il nucleo familiare risulta composta da più di tre figli di età non superiore a 26 anni.

Il modello ANF/DIP dovrà essere restituito al datore di lavoro in tempo utile per procedere con le elaborazioni degli stipendi relativi al mese di luglio.



### **In assenza della documentazione il datore di lavoro non potrà dar luogo alla liquidazione dell'assegno.**

L'ANF viene determinato rapportando il numero dei componenti il nucleo familiare al reddito da questo conseguito nell'anno 2012.

I redditi interessati (rilevabili da: mod. 730/2013 - Unico 2013 - mod. Cud 2013 - altra documentazione) sono i seguenti:

- **reddito complessivo assoggettabile a IRPEF (al lordo degli oneri deducibili e delle deduzioni), compresi i redditi a tassazione separata (ad esempio: arretrati anni precedenti, indennità sostitutiva del preavviso, incentivo all'esodo, ecc.).**

**Il reddito dell'abitazione principale deve essere considerato al lordo della deduzione prevista dalla legislazione tributaria (cfr. Inps, messaggio 28 giugno 1994, n. 13065);**

- **redditi di qualsiasi natura compresi, se superiori a euro 1.032,91 (limite annuo riferito all'intero nucleo familiare e non ai singoli componenti al lordo delle ritenute fiscali), quelli esenti da imposta e quelli soggetti alla ritenuta alla fonte o a imposta sostitutiva.**

Si ritiene che il reddito legato alla produttività escluso dalla base imponibile IRPEF ed assoggettato ad imposta sostitutiva del 10%, debba essere dichiarato ai fini della determinazione dell'assegno. La norma originaria infatti include tali tipologia di reddito ai fini della determinazione di prestazioni previdenziali.

Si ricorda che il diritto all'assegno presuppone che il reddito del nucleo familiare sia composto, almeno per il 70%, da reddito da lavoro dipendente (compreso il corrispettivo di eventuali collaborazioni coordinate e continuative).

**Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro eventuali variazioni alla composizione del nucleo familiare che dovessero intervenire successivamente al 1 luglio 2013.**

Il modello ANF/DIP deve essere sottoscritto dal lavoratore, dal rispettivo coniuge e dal datore di lavoro e va conservato presso la sede del datore di lavoro.

## **L'ACCESSO AL LAVORO DEI CITTADINI CROATI**

Dal 1 luglio 2013 la Croazia è entrata a far parte dell'Unione Europea.

Di conseguenza vige la libertà di circolazione dei cittadini e delle merci come per tutti gli altri paesi appartenenti all'Unione.

Tuttavia, per l'accesso al lavoro subordinato, l'Italia ha deciso di avvalersi, per un periodo di due anni e quindi fino al 30 giugno 2015, di un regime transitorio durante il quale non tutte le categorie di lavoratori potranno accedere liberamente al mercato italiano.

Lo precisa la nota del Ministero del lavoro n. 3899 del 2 luglio 2013 la quale indica espressamente le categorie di lavoratori per le quali è ammesso l'accesso immediato al mercato del lavoro italiano come per qualsiasi lavoratore europeo.

Si tratta delle professioni elencati nei seguenti articoli del Dlgs. n. 276/1996 (testo Unico sull'immigrazione):

- **art. 27, comma 1** - ad eccezione delle lettere g) e i);

a) dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale di attività nel territorio di uno Stato membro dell'Organizzazione mondiale del commercio, ovvero dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro Stato membro dell'Unione europea;



- b) lettori universitari di scambio o di madre lingua;
  - c) i professori universitari destinati a svolgere in Italia un incarico accademico;
  - d) traduttori e interpreti;
  - e) collaboratori familiari aventi regolarmente in corso all'estero da almeno un anno rapporti di lavoro domestico a tempo pieno con cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell'Unione europea residenti all'estero che si trasferiscono in Italia, per la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico;
  - f) persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgono periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani effettuando anche prestazioni che rientrano nell'ambito del lavoro subordinato;
  - h) lavoratori marittimi occupati nella misura e con le modalità stabilite nel regolamento di attuazione;
  - l) lavoratori occupati presso circhi o spettacoli viaggianti all'estero;
  - m) personale artistico e tecnico per spettacoli lirici, teatrali, concertistici o di balletto;
  - n) ballerini, artisti e musicisti da impiegare presso locali di intrattenimento;
  - o) artisti da impiegare da enti musicali teatrali o cinematografici o da imprese radiofoniche o televisive, pubbliche o private, o da enti pubblici, nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche;
  - p) stranieri che siano destinati a svolgere qualsiasi tipo di attività sportiva professionistica presso società sportive italiane ai sensi della legge 23 marzo 1981. n. 91;
  - q) giornalisti corrispondenti ufficialmente accreditati in Italia e dipendenti regolarmente retribuiti da organi di stampa quotidiani o periodici, ovvero da emittenti radiofoniche o televisive straniere;
  - r) persone che, secondo le norme di accordi internazionali in vigore per l'Italia, svolgono in Italia attività di ricerca o un lavoro occasionale nell'ambito di programmi di scambi di giovani o di mobilità di giovani o sono persone collocate "alla pari".
- r-bis) infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private.
- **art. 27-ter** (ricercatori);
  - **art. 27-quater** (lavoratori altamente qualificati);
  - **art. 24** (lavoratori stagionali, ivi compresi coloro che dimostrino di essere venuti in Italia almeno 2 anni di seguito per prestare lavoro stagionale, ai sensi dell'art. 5, comma 3 ter, del TU);
  - lavoratori domestici.

Questi lavoratori possono essere assunti fin da subito senza permesso di soggiorno.

Allo stesso modo non si applica alcuna restrizione ai cittadini croati che, alla data del 1 luglio 2013, risultano occupati regolarmente e ammessi al mercato del lavoro italiano con un permesso di soggiorno di durata non inferiore a 12 mesi.

Per i rimanenti settori produttivi l'accesso al mercato del lavoro prevede la richiesta del nulla osta, pur con procedure più veloci e senza necessità di sottoscrivere, per la relativa richiesta, specifico contratto di soggiorno.

La nota precisa che la liberalizzazione dell'accesso al lavoro non trova applicazione nei confronti dei lavoratori specializzati distaccati in Italia e dei lavoratori trasferiti nell'ambito di un contratto di appalto per i quali è ancora necessario il rilascio del nulla osta.



**LA GIURISPRUDENZA****IL RICORSO all'out sourcing legittima il licenziamento per giustificato motivo oggettivo****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 6346 del 13 marzo 2013**

È importante segnalare questa sentenza in quanto conferma il diritto del datore di scegliere liberamente di esternalizzare determinate attività o di affidarle in appalto sopprimendo così i posti di lavoro con conseguente licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE****Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 5665 del 7 marzo 2013**

La procedura disciplinare consiste: 1) nella contestazione degli addebiti al lavoratore che deve essere fatta in modo tempestivo; 2) nel decorso del termine assegnato al lavoratore per produrre le eventuali giustificazioni; 3) nella comunicazione da inviare o consegnare al lavoratore del provvedimento disciplinare deciso dal datore di lavoro.

La sentenza in esame precisa che la comunicazione del provvedimento disciplinare, nel caso specifico si trattava di licenziamento, non deve necessariamente riepilogare la contestazione ma può genericamente riferirsi a quanto già contestato. Allo, stesso modo non deve, obbligatoriamente richiamare le giustificazioni addotte dal lavoratore.



## SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2013

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				LUGLIO 2013

### Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>ASSISTENZA FISCALE</b>	L U G	Con le retribuzioni di competenza del mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale. L'adempimento in questo mese riguarda l'ipotesi in cui il mese di competenza e il mese di erogazione coincidano. Vedi articolo su questo notiziario.
<b>Mercoledì 10</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2013.
<b>Mercoledì 10</b> <b>DIRIGENTI DEL COMMERCIO</b>	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2013 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.



<p><b>Martedì 16</b></p> <p><b>VERSAMENTO UNIFICATO</b></p> <p><b>IRPEF RITENUTE</b></p> <p><b>- LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b></p> <p><b>I.N.P.S.</b></p> <p><b>LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</b></p>	L U G	<p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di giugno 2012 sui:</p> <p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004);</p> <p>l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di giugno e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2012 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di giugno 2013.</p>
<p><b>Sabato 20</b></p> <p><b>PREVINDAI PREVINDAPI</b></p>	L U G	<p>Scade il termine per versare i contributi ai rispettivi fondi di previdenza integrativa relativi al 2° trimestre 2013.</p>
<p><b>Mercoledì 31</b></p> <p><b>INPS UniEmens</b></p>	L U G L	<p>Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di giugno.</p>
<p><b>Mercoledì 31</b></p> <p><b>SOSTITUTI D'IMPOSTA</b></p>	L U G	<p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 Semplificato e Ordinario relativi all'anno 2012.</p>

### SCADENZARIO LAVORO AGOSTO 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>AGOSTO 2013</b>			01	02	03	<b>04</b>
05	06	07	08	09	10	<b>11</b>
12	13	14	<b>15</b>	16	17	<b>18</b>
19	<u>20</u>	21	22	23	24	<b>25</b>
26	27	28	29	30	<u>31</u>	





## Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Martedì 20</b>	
<b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	
<b>IRPEF RITENUTE</b>	
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	<p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di luglio 2013 sui:</p> <p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 - 1004).</p> <p>A G O l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di luglio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2012 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).</p> <p>Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale eventualmente operati nel mese di luglio (vedi tabella dei codici tributo nell'articolo di questo Notiziario)</p>
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	A G O compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 –).
<b>- I.N.P.S.</b>	A G O I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
<b>LAVORO DIPENDENTE</b>	
<b>- ARTIGIANI E COMMERCianti</b>	T O La seconda rata trimestrale del contributo dovuto sul minimale per l'anno 2013.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</b>	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di luglio 2013.



<b>- INAIL RATEIZZATO</b>		Terza rata INAIL rateizzato
<b>Martedì 20</b> <b>ENASARCO</b>	A G O	Scade il termine per versare all'ENASARCO, da parte delle case mandanti, i contributi relativi al Fondo Previdenza e Assistenza, calcolati sulle provvigioni relative al 2° trimestre 2013 anche se non liquidate. <b>Si ricorda che i contributi si possono versare solo on line.</b>
<b>Sabato 31 F.A.S.I.</b> <b>(scadenza posticipata al 2 settembre)</b>	A G O	Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2013.
<b>Sabato 31</b> <b>(scadenza posticipata al 2 settembre)</b> <b>INPS UniEmens</b>	A G O	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di luglio.

### SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>SETTEMBRE 2013</b>						<b>01</b>
<a href="#">02</a>	03	04	05	06	07	<b>08</b>
09	10	11	12	13	14	<b>15</b>
<a href="#">16</a>	17	18	19	20	21	<b>22</b>
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
30						

<b>Lunedì 2</b> <b>F.A.S.I.</b> <b>(scadenza posticipata dal 31 agosto)</b>	S E T T	Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2013.
<b>Lunedì 2</b> <b>(scadenza posticipata dal 31 agosto)</b> <b>INPS UniEmens</b>	S E T T	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di luglio.
<b>Lunedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2013.

