



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

**CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 5 del 10/092013**

SOMMARIO

IL DECRETO LAVORO

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI ULTRA CINQUANTENNI

LAVORO ACCESSORIO

RILASCIO DEL DURC A FRONTE DI CREDITI VANTATI NEI CONFRONTI DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – DURC SOLO VIA PEC

LA GIURISPRUDENZA

SCADENZARIO LAVORO: SETTEMBRE 2013, OTTOBRE 2013 PRIMI GIORNI NOVEMBRE
2013



IL DECRETO LAVORO

Con l. n. 99 del 9 agosto 2013, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 22 agosto, è stato convertito in legge il D.l. n. 76 così detto Decreto lavoro.

Segnaliamo che, nel frattempo, il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 35/2013.

Illustriamo brevemente le principali disposizioni che hanno rilevanza per i rapporti di lavoro così come sono stati modificati dalla legge di conversione coordinate con le istruzioni ministeriali.

<p>INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</p>	<p>L'art. 1 del decreto istituisce un incentivo per i datori di lavoro che <u>assumono a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di uno dei seguenti requisiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; <p>È stato quindi tolto l'ulteriore requisito alternativo riferito ai soggetti che vivono soli con familiari a carico.</p> <p>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.</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. Tale incremento va verificato al netto delle diminuzioni realizzatesi in società controllate o collegate ex art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</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, entro il mese successivo alla trasformazione che dà diritto all'agevolazione, un ulteriore lavoratore al fine di realizzare la condizione di incremento occupazionale.</p> <p>L'incentivo vale per le assunzioni che verranno effettuate dalla data che verrà comunicata dal Ministero con specifico avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e fino al 30 giugno 2015.</p> <p>La fruizione del beneficio è soggetta alle condizioni poste dalla l. n. 92/2012 che di seguito riepiloghiamo in quanto <u>valide per tutte le assunzioni agevolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) 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;
--	---



b) 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 termine;

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;

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.

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.

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.

L'INPS ha 60 gg. di tempo dalla data di entrata in vigore della legge per emanare le istruzioni operative per l'applicazione di tale beneficio.

Nel frattempo, poiché la legge non specifica diversamente, sembra che, in presenza di tutti i requisiti, il beneficio possa essere fruito anche per le assunzioni di apprendisti.

Tale contratto si troverebbe quindi a godere di un ulteriore vantaggio sul piano del costo.

Il contributo spetta nei limiti della disponibilità dei fondi assegnati.

La legge di conversione detta pertanto una procedura piuttosto rigorosa mediante la quale il datore di lavoro interessato presenta istanza all'INPS per verificare la disponibilità. In base alla documentazione ricevuta l'Istituto deve rispondere entro tre giorni e, in caso di parere affermativo, il datore di lavoro deve procedere con l'assunzione entro i successivi sette. Il mancato rispetto di questo termine comporta la decadenza dal beneficio che viene rimesso a disposizione nel fondo.



<p><i>CREDITO DI IMPOSTA PER NUOVE ASSUNZIONI AL SUD</i></p>	<p>Slitta al 15 maggio 2015 il termine entro cui utilizzare il credito di imposta per nuove assunzioni al Sud in applicazione dell'art. 2 della l. n. 106/2011. Originariamente il credito (che consiste nel 50% dei costi salariali sostenuti nei 12 o 24 mesi successivi all'assunzione) era utilizzabile entro 2 anni dall'assunzione.</p>
<p><i>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</i></p>	<p>Con riferimento ai contratti a tempo determinato vengono introdotte le seguenti modifiche.</p> <p>il contratto a termine privo di causale, introdotto dalla legge n. 92/2012 la cui durata non può superare i 12 mesi, può ora essere oggetto di proroghe ferma restando la durata massima di 12 mesi.</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 <u>proroga di fatto</u>. 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, viene eliminato l'obbligo introdotto dalla l. n. 92/2012, di comunicare la proroga di fatto ai Centri per l'Impiego.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 giorni dopo un contratto a termine di durata fino a sei mesi; • 20 giorni dopo un contratto a termine di durata superiore a sei mesi. <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>I contratti a termine stipulati ai sensi della l. n. 223/1991 (lavoratori assunti dalle liste di mobilità) non sono soggetti alla disciplina del Dlgs. n. 368/2001.</p> <p>Pertanto per i lavoratori assunti dalle liste di mobilità non è necessario indicare la causale o rispettare gli intervalli tra un contratto e l'altro. Rimane fermo il principio di non discriminazione e il criterio di computo di tali lavoratori.</p>



LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA	<p>Il contratto di lavoro a chiamata, ferme restando le ipotesi in cui è ammesso, 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. A tal fine si computano le prestazioni effettuate a partire dal 28 giugno 2013.</p> <p>Da tale limite sono escluse le aziende dei settori: turismo, pubblici esercizi, spettacolo per i quali non c'è quindi alcun limite.</p>
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO	<p>La forma scritta del contratto è necessaria ai fini della legittimità del contratto. Pertanto l'assenza di un contratto scritto con l'individuazione del progetto e del risultato finale cui mira comporta la trasformazione del rapporto nell'ordinario contratto di lavoro subordinato.</p> <p>Inoltre la legge di conversione ha disposto che non è possibile fare ricorso a questa tipologia di rapporto per l'esecuzione di compiti meramente esecutivi e ripetitivi. Quando si tratta cioè di lavori semplici eseguiti sotto le direttive del committente.</p>
INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI PERCETTORI DI ASPI	<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 (in attesa di istruzioni operative).</p>
CONTRASTO ALLE DIMISSIONI IN BIANCO	<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>Sono inoltre soggette a procedura di convalida le dimissioni comunque rassegnate dai dipendenti e le risoluzioni consensuali. In tal caso la convalida può avvenire presso i Centri per l'impiego o tramite sottoscrizione del consenso del lavoratore in calce alla comunicazione di cessazione inviata ai Centri per l'impiego.</p> <p>Ebbene, queste disposizioni vengono estese anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e ai contratti di associazione in partecipazione.</p>
RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI	<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"> ▪ Retribuzioni; ▪ TFR; ▪ Contributi previdenziali e assicurativi. <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>



<i>ASSUNZIONE STRANIERI</i>	<p>La richiesta di nulla osta per l'assunzione in Italia di un lavoratore straniero residente all'estero deve essere preceduta dalla verifica, da parte del Centro per l'Impiego competente, dalla indisponibilità di un lavoratore sul mercato nazionale.</p>
<i>STABILIZZAZIONE CONTRATTI DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE</i>	<p>La legge di conversione ha introdotto la possibilità di stabilizzare i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro che non si ritiene siano genuini.</p> <p>Questi potranno essere convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (anche con contratto di apprendistato) previa stipula di contratti collettivi con le associazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Tali contratti collettivi dovranno essere conclusi tra il 1 giugno 2013 e il 30 settembre 2013 e l'assunzione dovrà avvenire entro tre mesi dalla stipula del contratto.</p> <p>Tali rapporti potranno beneficiare degli sgravi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato e i datori di lavoro per sei mesi potranno risolvere detti rapporti di lavoro solo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.</p> <p>In sede di conversione del rapporto, i lavoratori sottoscrivono un atto conciliativo ai sensi dell'art. 410 c.p.c. in riferimento al precorso rapporto di associazione in partecipazione.</p> <p>Per ogni associato in partecipazione assunto a tempo indeterminato i datori di lavoro dovranno versare alla Gestione separata INPS una somma pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione e comunque per un periodo non superiore a sei mesi.</p> <p>Ai fini della verifica i datori di lavoro dovranno depositare entro il 31 gennaio 2014 presso l'INPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i contratti collettivi; • gli atti di conciliazione; • i contratti di lavoro subordinato stipulati con ciascun lavoratore; • l'attestazione di versamento di quanto dovuto alla Gestione separata. • La norma è finalizzata al corretto impiego di tale tipologia contrattuale concedendo la possibilità di regolarizzare i contratti non genuini.



INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DISOCCUPATI ULTRA CINQUANTENNI

La legge n. 92/2012 ai commi da 8 a 11 dell'art. 4, concede un'agevolazione contributiva pari al 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2013 di:

1. Lavoratori con più di 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi (sia uomini che donne); *in questo caso il requisito della disoccupazione deve risultare dall'iscrizione al centro per l'impiego;*
2. Donne di qualunque età che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
3. Donne di qualunque età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi che siano residenti in aree svantaggiate ai sensi dell'art. 2, punto 18) lett. e) del regolamento CE n. 800/2008;
4. Donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi con una professione o appartenenti ad un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale tra maschi e femmine.

La disposizione che risale ad oltre un anno fa viene resa operativa solo ora e, a tal fine, l'INPS ha emanato la circolare n. 111 del 24 luglio 2013 e il messaggio n. 12212 del 29 luglio 2013 mentre il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 34 del 25 luglio 2013.

La mole di circolari emanate per applicare tali benefici rende da subito l'idea della complessità del meccanismo che rischia di vanificare il vantaggio potenzialmente riconosciuto ai datori di lavoro che dovranno verificare e rispettare una serie di condizioni non sempre facilmente riscontrabili.

Riepiloghiamo di seguito le disposizioni contenute nella norma di legge e nelle circolari citate alle quali rimandiamo per un più approfondito esame degli adempimenti, in caso di concreto utilizzo dei benefici in questione.

Va subito detto che il beneficio consiste nello sgravio contributivo pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro (compresi i premi INAIL) per i seguenti periodi:

- 12 mesi in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a termine (anche in somministrazione) prorogabile a 18 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato entro la scadenza del beneficio; il contratto a termine di durata iniziale inferiore a 12 mese può essere successivamente prorogato dando diritto al beneficio fino al termine dei 12 mesi;
- 18 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato.

Le circolari precisano che (ai fini del computo del periodo massimo concesso) si cumulano i diversi periodi agevolati fruiti da soggetti aventi assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Per contro non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore presso diverse agenzie.

Inoltre il beneficio può essere nuovamente fruito dal un datore di lavoro per il medesimo lavoratore quando il lavoratore abbia mantenuto lo stato di disoccupazione superiore a 12 mesi (secondo le regole stabilite dal D.lgs 181/2000, o sussistano le altre condizioni di spettanza dell'incentivo in capo al lavoratore).

La circolare INPS precisa che il beneficio spetta, in alcuni casi, anche per le proroghe o le trasformazioni di rapporti non agevolati sorti nel 2012, o anche successivamente e proseguiti nel 2013.



In particolare

spetta l'incentivo fino a 12 mesi:

- Per le proroghe effettuate nel 2013 di rapporti a termine non agevolati instaurati nel 2012; l'accesso ai benefici è concesso a condizione che, al momento della proroga, il lavoratore (qualora non fosse stato confermato) avrebbe avuto più di 12 mesi di disoccupazione; l'incentivo non spetta se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato al momento della proroga;

spetta l'incentivo fino a 18 mesi:

- per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati instaurati nel 2012 a condizione che, al momento della trasformazione, il lavoratore avesse avuto un'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi qualora non fosse stato trasformato.

A tale proposito la circolare INPS n. 111 del 24 luglio 2013⁴ fornisce diversi esempi pratici ai quali rimandiamo per un'analisi dei singoli casi.

Ai fini della corretta individuazione delle classi di cui sopra le circolari hanno dato le seguenti definizioni:

- Quando viene richiesto il requisito della **disoccupazione** questo deve risultare dall'iscrizione al centro per l'impiego;
- In base al D.M. 20 marzo 2013 si intende privo di un **impiego regolarmente retribuito** chi, nei sei mesi precedenti, non abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato (indipendentemente dall'ammontare del compenso) oppure abbia avuto un rapporto di lavoro autonomo il cui compenso annuo non abbia superato Euro 4.800 oppure, ancora, un contratto di collaborazione coordinata e continuativa o altra prestazione di cui all'art. 50 c. 1 lett. c-bis) del TUIR il cui compenso annuo non sia superiore a Euro 8.000;
- Le professioni o i settori economici caratterizzati da un **tasso di disparità tra uomini e donne** che supera di almeno il 25% la disparità uomo donna (**dovranno essere definiti con specifico decreto; pertanto fattispecie di beneficio legata a questa condizione non è al momento ancora percorribile**).
- Le **aree svantaggiate**, ammissibili ad aiuti regionali come stabilito dalla carta degli aiuti a finalità regionale, per il periodo 2007/2013 sono state definite con decisione C(2007)5618 def. Corrigendum del 28 novembre 2007 recepita nella legislazione nazionale con Decreto 27 marzo 2008 e sono reperibili nel seguente sito: http://www.dps.mef.gov.it/QSN/gsn_aiuti_di_stato.asp. La circolare precisa che il requisito della residenza deve essere riscontrato al momento dell'assunzione o della proroga e non è richiesta una precedente durata minima. Inoltre il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle predette aree.

Le tipologie di rapporti agevolabili sono:

- assunzioni a tempo indeterminato;
- assunzioni a tempo determinato;
- trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto di lavoro a termine agevolato.

Sono ammessi anche i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Rapporti di lavoro non ammessi all'agevolazione

Lavoro intermittente, ripartito, accessorio.



Datori di lavoro ammessi all'agevolazione

Sono ammessi tutti i datori di lavoro con l'esclusione dei datori di lavoro domestico.

L'agevolazione spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.

Le condizioni da rispettare per il diritto allo sgravio

Molteplici sono le condizioni cui è sottoposta la fruizione dei benefici contributivi di cui al provvedimento in esame.

Il datore di lavoro che intende ricorrere ai benefici deve:

- essere in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi;
- essere in regola con le disposizioni in materia di sicurezza e igiene negli ambienti di lavoro;
- rispettare tutti i contratti collettivi sia nazionali che di secondo livello, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre il datore di lavoro deve rispettare tutte le condizioni imposte dalla l. n. 92/2012 in materia di benefici contributivi:

- l'assunzione o la trasformazione non deve derivare da un obbligo di legge o di contratto (v. circolare INPS n. 137/2012);
- l'assunzione non deve violare l'altrui diritto di precedenza all'assunzione; in caso di proroga o trasformazione di un precedente contratto a termine agevolato, l'agevolazione spetta anche se nel frattempo il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza; tuttavia nell'ipotesi di un primo contratto a termine cui segue, con soluzione di continuità un secondo contratto a termine che viene successivamente trasformato a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta nel caso in cui, al momento della trasformazione, il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza;
- al momento dell'assunzione non devono essere in corso, nell'unità interessata, sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l'assunzione non riguardi professionalità diverse da quelle coinvolte nei processi di cui sopra;
- l'incentivo è escluso in riferimento ai lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da altro datore di lavoro avente assetto proprietario sostanzialmente coincidente con quello del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Inoltre devono essere rispettati i limiti di cumulo pertanto:

- ai fini della determinazione della durata massima dell'incentivo spettante per uno stesso lavoratore devono essere sommati gli incentivi goduti per lo stesso soggetto in qualità di utilizzatore nell'ambito di un contratto di somministrazione e di datore di lavoro diretto;
 - il principio esposto al punto precedente va rispettato considerando anche i periodi di utilizzo da parte di diversi datori di lavoro appartenenti allo stesso gruppo o collegati.
- ☞ **Ultima condizione da rispettare:** l'assunzione deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Tale condizione va verificata con riferimento all'intera impresa e non al singolo stabilimento o unità produttiva dove avviene l'assunzione.

L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;



- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

La base di computo della forza aziendale deve considerare tutte le tipologie di rapporto di lavoro a termine e a tempo indeterminato con l'esclusione del lavoro accessorio.

Sono ricompresi anche:

- i lavoratori somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia (i lavoratori assunti o utilizzati mediante contratto di somministrazione in sostituzione di altri lavoratori assenti, non si computano in quanto si computa già il lavoratore sostituito);
- i lavoratori a domicilio;
- gli apprendisti;
- i lavoratori intermittenti;
- i lavoratori impiegati con contratto di lavoro ripartito.

Nel caso di proroga o trasformazione a tempo indeterminato, la fruizione dell'incentivo richiede una ulteriore verifica dell'incremento della forza aziendale.

In tal caso il lavoratore assunto a termine con agevolazione che si sta prorogando o confermando, non va computato nell'organico dei 12 mesi precedenti.

Se la proroga o trasformazione riguarda un lavoratore precedentemente non agevolato, lo stesso deve rientrare nella base per il calcolo della media dei 12 mesi precedenti.

La circolare INPS n. 111/2013 precisa che il calcolo della media dei 12 mesi precedenti va effettuata in Unità di lavoro (U.l.a.) secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Per fruire degli incentivi i datori di lavoro dovranno presentare istanza all'INPS compilando il modello 92-2012 che viene messo a disposizione all'interno del cassetto previdenziale del sito INPS.

La comunicazione deve essere effettuata prima dell'invio della denuncia contributiva mensile che contiene i dati del lavoratore agevolato.

Entro il giorno successivo alla presentazione, l'istituto effettua alcuni controlli formali ed attribuisce il codice di autorizzazione 2H (per i datori di lavoro che operano con il sistema uniemens).

Successivamente l'INPS effettuerà tutti i controlli di merito per verificare la effettiva spettanza del beneficio.

Il lavoratore sarà inserito nella denuncia uniemens con il codice "55". Per i benefici relativi ai periodi pregressi, i datori di lavoro potranno inserire l'importo a credito contraddistinto dal codice "L431" nella denuncia uniemens da presentare entro tre mesi dal periodo di paga di agosto e, quindi, entro il flusso di ottobre.



LAVORO ACCESSORIO

Il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 12695 del 12 luglio 2013 con la quale ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di applicazione della maxi sanzione per lavoro nero nel caso di irregolare applicazione del lavoro accessorio.

È noto che la maxi sanzione per lavoro nero si applica nei casi in cui non venga effettuata la comunicazione preventiva per l'assunzione dei lavoratori ai Centri per l'Impiego che non è però prevista per il lavoro accessorio.

Il Ministero precisa quindi che, per tale tipologia di lavoro, la maxi sanzione andrà applicata quando manchi la prevista comunicazione preventiva all'INPS/INAIL.

La nota ministeriale ricorda poi che la l. n. 92/2012 ha disposto che i voucher sono orari, numerati progressivamente e datati; il loro valore sarà stabilito da apposito Decreto peraltro mai emanato.

Nel frattempo il voucher del valore di 10 Euro si intende remunerativo di un'ora di lavoro.

Tale disposizione mira ad evitare che con un solo voucher si compensino più ore di lavoro.

Gli ispettori dovranno pertanto accertare, in sede ispettiva, la rispondenza tra i voucher erogati e le prestazioni rese in modo da trovare corrispondenza tra gli stessi.

Nell'ipotesi di mancata remunerazione di alcune giornate di lavoro il Ministero precisa che non sarà possibile irrogare la maxi sanzione per lavoro nero qualora sia stata effettuata la prevista comunicazione preventiva all'INPS/INAIL.

In tali casi, qualora la prestazione sia resa nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo, il rapporto sarà convertito in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'applicazione delle sanzioni civili ed amministrative.

RILASCIO DEL DURC A FRONTE DI CREDITI VANTATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE – DURC SOLO VIA PEC

L'azienda non in regola con il versamento dei contributi ma che vanta crediti liquidi ed esigibili nei confronti della Pubblica Amministrazione (Stato, Regioni, Enti locali, Servizio Sanitario Nazionale) per un importo almeno pari ai debiti contributivi, può ottenere il rilascio del DURC.

La norma è stata introdotta già dall'art. 13-bis c. 5 del D.l. n. 52/2012 ma il relativo decreto attuativo è stato approvato il 13 marzo 2013 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 luglio 2013.

I passaggi da effettuare per richiedere il rilascio del Durc nel caso in questione sono i seguenti:

- il soggetto interessato, per ottenere la certificazione dei crediti, dovrà registrarsi sul sito del Ministero dell'Economia ed accedere alla piattaforma per la certificazione dei crediti;
- una volta ottenuta la certificazione dovrà recarsi presso una banca o un intermediario finanziario per effettuare una cessione del credito o per ottenere un'anticipazione; a parere di chi scrive risulta inconcepibile la precisazione contenuta del c. 2 dell'art. 4 del Decreto in esame il quale dispone che il credito di cui alla certificazione può essere ceduto o può dare diritto ad anticipazione solo previa estinzione del debito contributivo indicato nel Durc.



- in caso di persistente irregolarità contributiva il credito può essere ceduto o dare diritto ad anticipazione solo previa sottoscrizione, contestuale alla cessione o anticipazione, di una delega di pagamento alla banca che provvede al pagamento del debito a fronte dei crediti vantati.

I crediti possono essere posti in compensazione anche delle somme iscritte a ruolo.

Il durc rilasciato in questi casi riporterà la precisazione che è stato emesso a fronte di una dichiarazione di credito esistente nei confronti della Pubblica Amministrazione e potrà essere utilizzato per le finalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Si segnala infine che dal 2 settembre 2013 le richieste di Durc devono riportare l'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) cui inviare il documento. Da tale data infatti il Durc può essere inviato dalla Pubblica Amministrazione solo via PEC.

LA GIURISPRUDENZA

LA CONTRIBUZIONE VERSATA DAL DATORE DI LAVORO AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE NON SI COMPUTA AI FINI DEL TFR

Sentenze Corte di Cassazione Sez. IV n. 16593 e n. 16587 del 3 luglio 2013

Le citate sentenze sono particolarmente importanti perché sanciscono che le somme versate dai datori di lavoro ai fondi di previdenza complementare, non sono computabili ai fini della base di calcolo per la determinazione del TFR e dell'indennità di anzianità.

Tali somme non hanno infatti natura retributiva ma previdenziale.

INFORTUNI SUL LAVORO –OBBLIGO DI VIGILANZA DEL DATORE DI LAVORO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 10968 del 9 maggio 2013

Conforme all'indirizzo giurisprudenziale prevalente la sentenza in esame ribadisce che il datore di lavoro è sempre obbligato a vigilare sul corretto uso delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza forniti al lavoratore.

In caso di infortunio, l'eventuale imperizia e negligenza del lavoratore non esime il datore di lavoro dalla responsabilità qualora non abbia vigilato.

L'esonero totale della responsabilità del datore di lavoro può configurarsi solo a fronte di un comportamento del lavoratore che presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute così da risultare come unica causa dell'infortunio.

DIRIGENTE – DANNO BIOLOGICO PER ECCESSO DI LAVORO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 12725 del 23 maggio 2013

La sentenza in esame disconosce al dirigente il diritto al risarcimento del danno biologico subito a causa di un eccesso di lavoro.

I giudici hanno infatti affermato che il dirigente ben poteva sottrarsi alle richieste tanto più in considerazione del ruolo ricoperto contraddistinto da ampia autonomia.



SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 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
SETTEMBRE 2013						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>	21	22
23	24	25	26	27	28	29
<u>30</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.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 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.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
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.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	S E T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2013 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	S E T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004 -...); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di agosto 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). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	S E T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).



- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	S E T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	S E T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2013.
Venerdì 20 (termine prorogato) SOSTITUTI D'IMPOSTA	S E T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770/2013 Semplificato e Ordinario relativi all'anno 2012.
Lunedì 30 INPS UniEMens	S E 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 agosto.
Lunedì 30 DIPENDENTI E PENSIONATI ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE ACCONTO	S E T	Scade il termine per richiedere al datore di lavoro o ente erogatore della pensione di ridurre la misura dell'acconto di imposta eventualmente dovuto a novembre a seguito della presentazione del mod. 730.

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2013

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			OTTOBRE 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.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 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.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
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.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Giovedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2013.
Giovedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2012 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.



Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2013 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	O T T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004-). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre 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). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	O T T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	O T T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di settembre 2013.
Lunedì 21 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2013.
Giovedì 31 INPS UniEMens	O 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 settembre.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2013

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	NOVEMBRE '13



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.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 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.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
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.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
- LAVORO DIPENDENTE	N O V	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 – 1004-). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre 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). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	N O V	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	N O V	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2013.

