

periodico
omologato
DCOER0975
Posteitaliane

Lreview



TeamSystem Labour review

n. 200

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

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

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

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

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

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

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

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

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

www.teamsystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour **review**

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro **2**

Normativa e prassi in evidenza

Garanzia Giovani: le istruzioni Inps **8**

Agevolazioni per contratti di solidarietà: il decreto e la modalità di presentazione delle istanze **16**

Piani di incentivazione ex L.92/12: sì alla sospensione del collocamento obbligatorio **18**

Schede operative

Fondi di solidarietà bilaterali: la contribuzione al fondo residuale Inps **20**

Le limitazioni numeriche alla stipula di contratti a termine **22**

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali settembre 2014 **24**

Scadenzario

Principali scadenze del mese di novembre **27**

Rapporto di lavoro

Monitoraggio attività agenzie somministrazione: compilazione scheda di rilevazione rinviata al 31 ottobre

In data 24 settembre è stato pubblicato sul sito Cliclavoro l'avviso di proroga al 31 ottobre 2014 della data di scadenza della compilazione della scheda di rilevazione per il monitoraggio delle attività dei Servizi per il Lavoro e delle Agenzie per il Lavoro in riferimento al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013.

Cliclavoro, avviso 24/9/2014

I piani di incentivi all'esodo sospendono gli obblighi di assunzione nei confronti dei disabili

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.22 del 24 settembre, ha precisato che la sospensione degli obblighi occupazionali nei confronti dei lavoratori disabili può essere estesa anche alle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscriva accordi e attivi piani di incentivo all'esodo per i lavoratori più anziani, ai sensi dell'art.4, co.1-7-ter, L. n.92/12. Infatti l'art.3, co.5, L. n.68/99, che ha individuato le causali per le quali possono essere sospesi gli obblighi di assunzione, è interpretabile in modo estensivo e riferibile anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge, tra cui rientra l'ipotesi di sottoscrizione di accordi finalizzati all'esodo dei lavoratori anziani.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 24/9/2014, n.22

Attività alberghiera e minori: quando va richiesto il certificato penale del casellario giudiziale

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.25 del 15 settembre, ha offerto chiarimenti relativamente all'applicazione dell'art.2, D.Lgs. n.39/14, di attuazione della Direttiva europea 2011/93/EU concernente la lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori.

Il Ministero precisa che nell'ipotesi di attività alberghiere è necessario richiedere certificato penale del casellario giudiziale solo per le occupazioni che prevedano un contatto diretto esclusivamente con soggetti minori, ad esempio per gli addetti al *c.d. miniclub* o al *babysitting*, ma non per le attività del settore afferenti al ricevimento, portineria, cucina, pulizia piani, la cui platea di destinatari non è costituita soltanto da minori né tantomeno risulta preventivamente determinabile.

Per le suddette ragioni, anche in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non si richiede al datore di lavoro l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella stessa unità produttiva, quando anche addetto ad attività di tutoraggio, svolgendosi di norma tale ultima attività in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto.

Infine, viene ribadito che l'obbligo in questione sussiste al momento dell'assunzione del lavoratore e non anche nel caso in cui, nel corso di un rapporto di lavoro già instaurato, lo stesso sia successivamente spostato ad altra attività rientrante nel campo applicativo della disposizione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 15/9/2014, n.25

Settore marittimo: lavoro a termine regolamentato dal Codice della Navigazione

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.24 del 15 settembre, ha fornito precisazioni in ordine alla possibile applicazione della disciplina sul contratto di lavoro a termine, di cui al D.Lgs. n.368/01, ai contratti di arruolamento a tempo determinato ed "a viaggio", previsti nel settore marittimo dal Codice della Navigazione.

Il Ministero, tenuto conto che il settore marittimo è disciplinato da una legislazione di carattere speciale rispetto alle norme di diritto comune, ha chiarito che la normativa sul lavoro a tempo determinato contenuta nel Codice della Navigazione, pur non prevedendo le misure restrittive circa i

limiti percentuali e il numero massimo delle proroghe stabilite dal D.Lgs. n.368/01, realizza un altrettanto efficace sistema di garanzie in favore dei lavoratori a termine; ciò anche in considerazione delle peculiarità dell'organizzazione del lavoro in tale ambito che giustificano un utilizzo di questa tipologia contrattuale in misura strutturalmente maggiore rispetto ai limiti di contingentamento previsti in linea generale dal D.Lgs. n.368/01.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 15/9/2014, n.24

Congedo assistenza disabili: quando può essere riconosciuto al genitore non convivente

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.23 del 15 settembre, relativamente alla disciplina del congedo per assistenza disabili in situazione di gravità, ha chiarito che, nell'ipotesi in cui il disabile non risulti coniugato o non conviva con il coniuge ovvero quest'ultimo abbia effettuato espressa rinuncia alla fruizione dei permessi, l'art.42, co.5, D.Lgs. n.151/01 consente al genitore non convivente di beneficiare del periodo di congedo, anche laddove possa essere garantita idonea assistenza da parte di un convivente *more uxorio*, non essendo tale soggetto legittimato a fruire del diritto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 15/9/2014, n.23

Collocamento obbligatorio orfani: computabilità in caso di cambio appalto nelle imprese di pulizia

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.22 del 15 settembre, in merito alla computabilità degli orfani in caso di cambio appalto nel settore imprese pulizia/multiservizi, ha precisato che il datore di lavoro subentrante può computare nella quota di riserva, ex art.18, co.2, L. n.68/99, il personale orfano assunto in applicazione dell'obbligo contrattuale di cui all'art.4 del Ccnl imprese pulizia/multiservizi e quindi al di fuori delle procedure sul collocamento obbligatorio

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 15/9/2014, n.22

In Gazzetta il decreto per la degiurisdizionalizzazione e l'arretrato in materia di processo civile

È stato pubblicato sulla G.U. n.212 del 12 settembre il D.L. n.132 del 12 settembre, recante misure urgenti di degiurisdizionalizzazione e altri interventi per la definizione dell'arretrato in materia di processo civile. In particolare è stato modificato l'art.2113 c.c., prevedendo, per la soluzione delle liti aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro, una procedura di negoziazione assistita da un avvocato (art.2, L. n.132/14).

D.L. 12/9/2014, n.132; G.U. 12/9/2014, n.212

Malattia: certificato di rettifica in caso di rientro anticipato in servizio

L'Inps, con messaggio n.6973 del 12 settembre, ha chiarito che il lavoratore in malattia che voglia anticipare il rientro in servizio rispetto alla prognosi formulata nel certificato prodotto deve presentare un certificato medico di rettifica. Infatti il datore di lavoro, non essendo a conoscenza della diagnosi, non è in grado di valutare se il dipendente abbia effettivamente recuperato le energie psicofisiche necessarie per garantire se stesso e l'ambiente di lavoro. L'Istituto precisa che, in assenza di certificato di rettifica, il datore potrebbe essere impossibilitato ad assolvere agli obblighi imposti dalle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inps, messaggio 12/9/2014, n.6973

Regione Piemonte: sottoscritto l'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga

In seguito all'emanazione del decreto interministeriale n.83473/14, in data 12 settembre 2014 è

stato sottoscritto fra la Regione Piemonte, l'Inps e le parti sociali, il nuovo Accordo Quadro per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, che prevede: il mantenimento del requisito dell'anzianità aziendale di 90 giorni per i lavoratori inseriti nelle domande di Cigd, invece degli 8 mesi previsti per il 2014, che saliranno a 12 nel 2015; la copertura assicurata ai datori di lavoro non imprenditori (Associazioni, Fondazioni, Enti, Studi Professionali non strutturati in forma societaria), che dal 2015 saranno esclusi dai benefici della Cigd; la possibilità per aziende in cessazione con procedure di Cigs in corso di presentare domanda per gli apprendisti alle loro dipendenze.

Regione Piemonte, Inps, Parti sociali, Accordo quadro 12/9/2014

Ammortizzatori in deroga: il Ministero illustra i criteri per la concessione delle prestazioni

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.19 dell'11 settembre, in ottemperanza a quanto disposto dal decreto interministeriale n.83473 del 1° agosto 2014, ha individuato i criteri e le procedure per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga. La circolare precisa che le disposizioni contenute nel decreto si applicano agli accordi stipulati in sede regionale per le imprese ubicate nel territorio di una singola Regione e in sede governativa per le imprese c.d. plurilocalizzate, dal giorno della data di pubblicazione del decreto medesimo.

La circolare, dopo aver riepilogato i requisiti necessari per accedere agli ammortizzatori, in merito alla modalità di presentazione delle istanze ha chiarito quanto segue:

- Cigd: la domanda deve essere inoltrata telematicamente all'Inps e alla Regione unitamente al testo dell'accordo sindacale. In fase di prima applicazione, le domande relative ad eventi iniziati in un momento antecedente la data di entrata in vigore del decreto si considerano valide se presentate entro venti giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare sul sito del Ministero del Lavoro. Nelle more del rilascio della procedura telematica da parte dell'Inps per la presentazione della domanda da parte delle aziende, fermo restando il termine di presentazione dell'istanza, si considerano validamente presentate le istanze trasmesse secondo le procedure e le modalità disciplinate da ciascuna Regione e P.A. con riferimento agli accordi anteriori alla data di entrata in vigore del decreto e nelle more dell'emanazione del medesimo;
- mobilità in deroga: le istanze vanno presentate all'Inps dai lavoratori interessati, entro il termine di 60 giorni dalla data di licenziamento o dalla data di scadenza del periodo di prestazione precedentemente fruito o, se successiva, dalla data in cui è stato emesso il provvedimento di concessione della prestazione da parte della Regione o P.A. ovvero dalla data del decreto interministeriale, nel caso di imprese plurilocalizzate.

Per quanto riguarda la fase transitoria per l'applicazione del decreto, in riferimento alle risorse finanziarie già assegnate per l'anno 2014, ciascuna Regione e P.A. può disporre di una quota pari al 5% delle suddette risorse.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 11/9/2014, n.19

Regione Emilia Romagna: intesa sulla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga

La Regione Emilia Romagna, con intesa del 5 settembre, ha regolamentato la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga fino al 31 dicembre 2014. L'invio delle richieste dovrà avvenire, da parte delle aziende, in formato telematico attraverso il sistema SARE.

Per le domande pervenute dal 1° settembre 2014, la durata sarà massima di 3 mesi.

Regione Emilia Romagna, intesa 5/9/2014

Lavoro a termine: limiti numerici nel settore edile

Il Ministero del Lavoro, con lettera circolare n.14974 del 1° settembre, ha fornito chiarimenti in ordine alle modalità di computo dei contratti a tempo indeterminato nel caso in cui il datore di lavoro abbia iniziato l'attività durante l'anno, ai fini dell'individuazione del numero massimo dei contratti

a termine stipulabili, in base ai limiti fissati dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art.10, co.7, D.Lgs. n.368/01.

Il Ministero precisa che anche nel caso di limiti contrattuali, ai fini dell'individuazione del numero dei contratti a tempo determinato stipulabili – nel caso oggetto dell'interpello, il Ccnl edilizia, è pari al 25% dei lavoratori "stabili – andranno considerati i lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione del primo lavoratore a termine, così come indicato con circolare n.18/14 in ordine alla limitazione legale del 20%, applicabile in assenza di contrattazione collettiva.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lettera circolare 1/9/2014, n.14974

Verbali e ordinanze ingiunzioni notificati tramite Pec: indirizzo mail verificato su INI Pec

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con nota 149353 del 28 agosto, ha chiarito che la notifica di verbali di accertamento di sanzioni amministrative e ordinanze ingiunzioni a imprese e professionisti deve avvenire tramite Pec, previa verifica dell'indirizzo Pec non presso il registro delle imprese, bensì presso INI Pec (www.inipec.gov.it), che costituisce lo strumento unico necessario per accertare l'esistenza e la veridicità dell'indirizzo Pec in questione.

Ministero dello Sviluppo Economico, nota 28/8/2014, n.149353

Contributi e fisco

Bonus giovani: incentivi fruibili dal 3 ottobre 2014

Il Ministero del Lavoro, in data 2 ottobre, ha pubblicato sul proprio sito il Decreto direttoriale n.1709 dell'8 agosto 2014, relativo al "Bonus occupazione" del "Programma Operativo nazionale per l'attuazione della iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani", che prevede un incentivo per i datori di lavoro che, dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017, assumano giovani dai 15 ai 29 anni disoccupati e che, se minorenni, abbiano assolto all'obbligo scolastico.

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni: a tempo indeterminato, anche in somministrazione; a tempo determinato, anche in somministrazione; a tempo parziale con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro; come socio lavoratore di cooperative, se assunto con contratto di lavoro subordinato.

Per accedere all'incentivo i datori di lavoro devono inoltrare istanza preliminare di ammissione all'Inps, esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.

L'Inps, entro 30 giorni dalla pubblicazione del Decreto in G.U., dovrà emanare una circolare operativa in merito alle modalità di richiesta e fruizione del beneficio e dovrà predisporre il servizio telematico per la gestione delle istanze.

L'Inps, con circolare n.118 del 3 ottobre, ha riepilogato i contenuti del decreto ministeriale e ha fornito le prime istruzioni operative e alcune avvertenze per i datori di lavoro che intendano accedere al beneficio.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 8/8/2014, n.1709;

Inps, circolare 3/10/2014, n.118

Agevolazioni per contratti di solidarietà: il decreto e la modalità di presentazione delle istanze

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.23 del 26 settembre, ha fornito istruzioni per la concessione degli sgravi contributivi per assunzioni con contratti di solidarietà, come previsto dal decreto 7 luglio 2014, n.83312 dei Ministeri del Lavoro e delle Finanze, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 29 settembre scorso.

La circolare ricorda che il beneficio è concesso dunque alle imprese che stipulano, a far data dal 21 marzo 2014, o alla medesima data hanno in corso contratti di solidarietà ai sensi della L. n.863/84, e che abbiano individuato strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo, sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

La riduzione contributiva è riconosciuta, a far data dal 21 marzo 2014, per la durata del contratto e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, nel limite massimo del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

L'istanza di accesso al beneficio deve contenere il codice pratica relativo all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata con la procedura denominata CIGS online, il contratto di solidarietà e la documentazione nella quale sono individuati gli strumenti e deve essere presentata dall'impresa sia alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione sia all'Inps, attraverso la modulistica disponibile all'indirizzo www.lavoro.gov.it > Lavoro > Ammortizzatori sociali > Contratti di solidarietà. La domanda deve essere presentata entro trenta giorni dalla stipula del contratto di solidarietà o, per i contratti già in essere, entro il 26 ottobre 2014. Le pratiche saranno istruite in ordine cronologico d'arrivo, considerando la data d'invio dell'istanza tramite posta elettronica certificata.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 26/9/2014, n.23;
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 7/7/2014**

Documento tecnico Uniemens: rilasciata la versione 2.10.1

L'Inps, in data 22 settembre, ha rilasciato la nuova versione 2.10.1 del Documento tecnico per la compilazione dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili del flusso Uniemens.

Inps, sito

Certificazione Unica 2015: presentata la bozza del modello

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato sul proprio sito la bozza della Certificazione Unica 2015, relativa ai redditi erogati nel 2014, che sostituirà il Cud. In un comunicato stampa del 26 settembre l'Agenzia ha chiarito che nel nuovo modello confluiranno tutti i redditi corrisposti nel 2014: non solo, quindi, quelli di lavoro dipendente e assimilati, ma anche quelli finora certificati in forma libera. Tra le principali novità della certificazione si segnala una sezione per gestire il bonus Irpef di € 80,00, riconosciuto ai lavoratori dipendenti e ad alcune categorie assimilate.

Agenzia delle Entrate, sito

Durc interno negativo: nuovo calendario di spedizione delle note di rettifica

L'Inps, con il messaggio n.7119 del 19 settembre, ha reso noto che la data di notifica delle note di rettifica relative al Durc interno negativo, per il periodo di competenza agosto 2013-maggio 2014, è rinviata al 15 ottobre 2014, considerato il rilascio della nuova funzionalità "Gestione Variazioni" – all'interno della procedura "Gestione Contributiva", che consente alle Sedi di ottimizzare la gestione di una serie di note di rettifica.

In data 15 settembre saranno notificate anche le note di rettifica recanti gli addebiti con la causale "art. 1, comma 1175, della legge 296 del 2006", cioè le note di rettifica emesse per mancato riconoscimento dei benefici contributivi conseguenti alla formazione del Durc interno negativo.

Inps, messaggio 19/9/2014, n.7119

In Gazzetta l'elenco aggiornato delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia

È stato pubblicato sulla G.U. n.212 del 12 settembre il decreto 10 giugno 2014 del Ministero del Lavoro, di approvazione dell'aggiornamento dell'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'art.139 del T.U. approvato con D.P.R. n.1124/65.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 10/6/2014, G.U. 12/9/2014, n.212

Fondi di solidarietà residuale: versamenti entro il 16 dicembre senza sanzioni

L'Inps, con messaggio n.6897 dell'8 settembre, facendo seguito alla circolare n.100 del 2 settembre e al comunicato stampa emanato in data 3 settembre, è intervenuto nuovamente in tema di Fondi di solidarietà residuale, comunicando che le aziende potranno versare il contributo ordinario, dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2014, entro il giorno 16 dicembre 2014, senza applicazione di sanzioni e interessi. Al messaggio è allegata una tabella, in cui sono esposte le caratteristiche delle aziende (CSC: codice statistico contributivo, C.A.: codice di autorizzazione e codice Ateco2007) rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo. L'Inps evidenzia che il possesso delle caratteristiche riportate non determina automaticamente l'iscrizione al Fondo residuale, che rimane subordinata alla verifica dei requisiti previsti dalla normativa. L'Istituto procederà alla modifica della predetta tabella al variare del quadro normativo di riferimento.

Inps, messaggio 8/9/2014, n.6897

Gestione separata committenti: comunicazioni debitorie anno 2013

L'Inps, con messaggio n.6859 del 5 settembre, ha reso noto di aver proceduto all'elaborazione delle situazioni debitorie delle aziende committenti che, per l'anno 2013, hanno denunciato tramite il flusso Emens il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione separata.

I committenti interessati e i loro intermediari possono visualizzare le posizioni a debito nel "Cassetto Previdenziale per Committenti della Gestione Separata" dei Servizi online (www.inps.it > Tipologia di Utenti > Cittadino oppure Aziende, Consulenti e Professionisti oppure Associazioni di Categoria > alla voce "Cassetto Previdenziale per Committenti della Gestione Separata").

La situazione debitoria comprende:

- l'omesso pagamento del contributo, sia totale che parziale, relativo al/ai singoli periodi di competenza;
- le sanzioni civili calcolate su contributi omessi;
- le sanzioni civili calcolate sul ritardato versamento del contributo dovuto.

La comunicazione è composta da un testo fisso, due prospetti relativi alla situazione debitoria dei contributi e delle sanzioni con le relative istruzioni e il prospetto relativo a come compilare il modello di pagamento F24.

Inps, messaggio 5/9/2014, n.6859

Calcolo dei premi assicurativi: stabiliti i limiti di retribuzione imponibile

L'Inail, con circolare n.37 del 1° settembre, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, tenuto conto che il decreto 10 giugno 2014 ha stabilito i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi e il minimale e il massimale di rendita che, a far data dal 1° luglio 2014, sono rispettivamente pari a € 16.163,70 e € 30.018,30.

Inail, circolare 1/9/2014, n.37

Ridotti i contributi Inail per i lavoratori agricoli dipendenti

L'Inail, con determinazione 1° settembre 2014, n.256, ha disposto la riduzione, nella misura del 20%, dei contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori agricoli dipendenti per le annualità 2012-2013 e 2008-2011.

Inail, determinazione 1/9/2014, n.256

Garanzia Giovani: le istruzioni Inps Inps, circolare 3 ottobre 2014, n.118

A seguito della pubblicazione, avvenuta in data 2 ottobre 2014, del Decreto direttoriale 8 agosto 2014 sul sito del Ministero del Lavoro, sono operative dal 3 ottobre le agevolazioni previste dal c.d. Piano Garanzia Giovani, di matrice comunitaria, finalizzato alla promozione dell'occupazione dei giovani, con età compresa tra i 16 e i 29 anni, purché abbiano assolto al diritto-dovere di istruzione, se minorenni, non siano occupati – inoccupati o disoccupati ai sensi del D.Lgs. n. 181/200: in particolare gli inoccupati in precedenza, rispetto ai disoccupati, non hanno mai svolto un'attività lavorativa - né inseriti in un percorso di studio o di formazione. L'incentivo è collegato alle assunzioni operate con i seguenti contratti:

- ➔ *contratto a tempo indeterminato;*
- ➔ *contratto a tempo indeterminato ai fini dell'invio in somministrazione di lavoro;*
- ➔ *contratto a tempo determinato di durata inizialmente prevista pari a o superiore a 6 mesi;*
- ➔ *contratto a tempo determinato, di durata inizialmente prevista pari o superiore a 6 mesi, ai fini dell'invio in somministrazione;*
- ➔ *contratto part-time (se anche a termine, di durata superiore a 6 mesi) con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale.*

L'Inps, con la circolare n.118 del 3 ottobre 2014, ha fornito le prime indicazioni.

Il testo della circolare n.118

Inps, circolare 3 ottobre 2014, n.118

OGGETTO: Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 agosto 2014. Incentivo all'assunzione dei giovani ammessi al "Programma Operativo Nazionale per l'attuazione della Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani" (in breve Programma "Garanzia Giovani"). Prime indicazioni operative.

PREMESSA

Con Decisione C(2014)4969 del 11/07/2014, l'Unione Europea ha approvato il "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" (in breve "Programma Garanzia Giovani"), cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito dell'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile. Con il "Programma Garanzia Giovani" lo Stato italiano ha definito e sviluppato una strategia articolata su un insieme di azioni, la cui attuazione coinvolge alcune Regioni e la provincia Autonoma di Trento. Una di queste azioni è costituita dalla previsione, nel limite di risorse determinate, di un incentivo per le assunzioni di giovani con specifici requisiti. Con decreto direttoriale dell'8 agosto 2014 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha disciplinato il suddetto incentivo, prevedendo – tra l'altro – che esso sia gestito dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale; il decreto è stato pubblicato il 2 ottobre 2014 nella sezione legale del sito internet del Ministero ed è allegato alla presente circolare. La presente circolare specifica la disciplina contenuta nel decreto direttoriale e fornisce le prime indicazioni operative per i datori di lavoro interessati.

1. Datori di lavoro ai quali può essere concesso l'incentivo.

L'incentivo può essere riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori.

2. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

L'incentivo spetta per l'assunzione di giovani che si registrano al Programma tramite iscrizione al

portale Garanzia Giovani www.garanziegiovani.gov.it, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e disponibili presso il sito www.lavoro.gov.it e www.garanziegiovani.gov.it. Possono registrarsi al Programma "Garanzia Giovani" i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni cosiddetti NEET - Not [engaged in] Education, Employment or Training, cioè non inseriti in un percorso di studi, non occupati - ai sensi del d.l.vo 181/2000 - né inseriti in un percorso di formazione (in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13); i minorenni possono registrarsi se hanno assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione; il requisito di età si intende posseduto se, il giorno della registrazione al "Programma", il giovane non ha ancora compiuto il trentesimo anno di età. Dopo che la registrazione è stata effettuata nei limiti di età sopra indicati, ai fini dell'applicazione dell'incentivo è necessario che il giovane abbia compiuto almeno 16 anni al momento dell'assunzione; l'incentivo spetta anche se, nel momento dell'assunzione, il trentesimo anno di età è stato già compiuto. (Esempi: a) Tizio si registra all'età di 15 anni appena compiuti e viene assunto a 15 anni e mezzo; non spetta l'incentivo; b) Tizio si registra all'età di 15 anni appena compiuti e viene assunto a 16 anni compiuti; spetta l'incentivo).

NOTA BENE: Dopo che la registrazione è stata effettuata, ai fini dell'applicazione dell'incentivo è necessario che il giovane si trovi nella condizione di "NEET" - sopra descritta - anche nel momento dell'assunzione. Il procedimento di registrazione del giovane al "Programma" può essere così sinteticamente descritto:

- il giovane interessato si registra al Programma mediante un modulo di adesione, da redigere e inviare esclusivamente in modalità telematica;
- il modulo è disponibile presso il portale www.garanziegiovani.gov.it e i portali delle Regioni interessate; un centro per l'impiego o un soggetto privato accreditato a svolgere servizi inerenti il mercato del lavoro contatta il giovane per concordare, mediante colloqui individuali, le iniziative da svolgere in suo favore;
- in fase di colloquio individuale il centro per l'impiego o il soggetto privato accreditato attribuiscono al giovane un indice (detto classe di profilazione), che, sulla base delle informazioni fornite, stima il grado di difficoltà del giovane nella ricerca di un'occupazione; le 4 classi previste, riportate nell'allegato 2 del decreto, sono elencate di seguito, secondo una scala di valori crescenti, caratterizzati dalla stima di una difficoltà sempre più elevata:
 - classe di profilazione 1: difficoltà BASSA;
 - classe di profilazione 2: difficoltà MEDIA;
 - classe di profilazione 3: difficoltà ALTA;
 - classe di profilazione 4: difficoltà MOLTO ALTA.
- al termine dei colloqui individuali, il giovane "profilato" viene "preso in carico" dal centro per l'impiego o dal soggetto privato accreditato;
- la registrazione del giovane al Programma, le informazioni fornite e la classe di profilazione attribuita vengono trascritte informaticamente - a cura dei servizi informatici del Ministero del lavoro e delle Regioni interessate - in una scheda allegata alla Scheda anagrafico professionale del lavoratore prevista dal d.l.vo 181/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Per i dettagli del procedimento di registrazione si rinvia ai citati portali del Ministero del lavoro e delle Regioni.

3. Rapporti incentivati

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo determinato - anche a scopo di somministrazione - di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni - anche a scopo di somministrazione - a tempo indeterminato; l'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro. L'agenzia che assume a scopo di somministrazione non può essere ammessa all'incentivo, qualora - per l'intermediazione e l'accompagnamento al lavoro culminanti nell'assunzione che essa stessa ha effettuato - le spetti una remunerazione nell'ambito del "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" o di altri programmi a finanziamento pubblico (cfr. art. 4, co.5, del decreto direttoriale citato).

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 - giorno successivo alla pubblicazione del decreto direttoriale nella sezione legale del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - al 30 giugno 2017. L'incentivo spetta anche in caso di rapporto a tempo parziale, purché sia concordato un orario di lavoro pari o superiore al 60% dell'orario normale. L'incentivo spetta a condizione che il rapporto di lavoro si svolga in una delle regioni o nella provincia autonoma elencate nell'allegato 1 del decreto direttoriale (cfr. allegato 1 della presente circolare).

Per i rapporti - compresi quelli a scopo di somministrazione - che si svolgono in Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia o Puglia, l'incentivo spetta solo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Si precisa che l'incentivo spetta anche se il rapporto di lavoro si svolge al di fuori della provincia di competenza del centro per l'impiego o dell'ambito territoriale di accreditamento del soggetto privato, responsabili dell'attuazione del Programma "Garanzia Giovani" nei confronti dello specifico giovane. L'incentivo non spetta per i rapporti di apprendistato, di lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio. In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto: una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni né per proroghe dello stesso rapporto né per nuove assunzioni, effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro. In deroga al principio - appena illustrato - per cui l'incentivo è autorizzabile una sola volta per ogni lavoratore, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - di un precedente rapporto a tempo determinato, per il quale sia stato già stato autorizzato l'incentivo previsto dal decreto citato (cfr. art. 3 del decreto).

Ai fini della spettanza dell'incentivo è necessario che la sede di lavoro - se viene mutata - rimanga nell'ambito della regione (o nella provincia autonoma) in cui si è svolto il rapporto a tempo determinato. Sempre in deroga al suddetto principio, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore in favore del datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato il lavoratore precedentemente utilizzato mediante somministrazione già agevolata; la deroga opera se la somministrazione si sia svolta nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato e a condizione che l'assunzione a tempo indeterminato sia effettuata senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione. In tal caso infatti - sempre che ricorra continuità tra i due rapporti - si realizza sostanzialmente una fattispecie analoga alla trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a tempo determinato agevolato, per la quale l'articolo 3 del decreto espressamente ammette l'incentivo. Ai fini della spettanza dell'incentivo è necessario che la sede di lavoro sia stabilita nell'ambito della regione (o provincia autonoma) in cui si è svolta la somministrazione.

In proposito si forniscono i seguenti esempi:

- L'Agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; per tale rapporto l'Agenzia chiede ed ottiene l'incentivo previsto dal decreto; in data 01.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio. È ammissibile l'incentivo in favore di ALFA.
- L'agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; per tale rapporto l'Agenzia chiede ed ottiene l'incentivo previsto dal decreto; in data 15.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio. Non è ammissibile l'incentivo in favore di ALFA.

Precisazioni riguardanti i rapporti di lavoro agricolo

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro con operai a tempo indeterminato (OTI) e determinato (OTD) Per i rapporti a tempo determinato l'incentivo spetta a condizione che la prestazione si svolga senza soluzione di continuità per il periodo minimo di sei mesi stabilito dal decreto.

4. Misura dell'incentivo

L'ammissibilità e l'importo dell'incentivo sono determinati dalla classe di profilazione attribuita al giovane e dal contratto di lavoro concluso, secondo il seguente schema (cfr. art. 5 e allegato n. 2 del decreto):

Normativa e prassi in evidenza

RAPPORTO DI LAVORO	classe di profilazione			
	1 bassa	2 media	3 alta	4 molto alta
rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000
rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a dodici mesi			€ 3.000	€ 4.000
rapporto a tempo indeterminato	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000

Come si evince dal prospetto, non spetta alcun incentivo per l'assunzione a tempo determinato – di qualunque durata – di giovani cui sono attribuite la classe di profilazione "1-BASSA" o "2- MEDIA". In caso di rapporto a tempo parziale gli importi sopra indicati sono proporzionalmente ridotti: l'importo spettante si ottiene moltiplicando l'importo pieno per la percentuale che indica l'orario parziale rispetto all'orario normale.

Nell'ipotesi in cui un datore di lavoro trasformi a tempo indeterminato un rapporto a tempo determinato, per il quale sia stato già autorizzato l'incentivo, spetterà al datore di lavoro un secondo incentivo, il cui importo è pari alla differenza tra la misura prevista per il rapporto a tempo indeterminato e l'importo già fruito per il tempo determinato; in tal caso si fa riferimento alla classe di profilazione utilizzata per la determinazione del primo incentivo. Ai fini della spettanza del secondo incentivo, la trasformazione può avvenire durante o dopo la scadenza del periodo (semestrale o annuale) di godimento del primo incentivo, purché entro la scadenza del rapporto a tempo determinato.

Es.: ALFA assume a tempo determinato per 12 mesi - dal 01.01.2015 al 31.12.2015 - Tizio, cui è attribuita la classe di profilazione "3-ALTA"; ALFA viene ammesso all'incentivo nella misura di € 3.000; in data 01.01.2016 ALFA trasforma a tempo indeterminato il rapporto; ALFA può essere ammesso all'incentivo residuo di € 1.500 (4.500-3.000).

Nell'ipotesi in cui un datore di lavoro assuma a tempo indeterminato un lavoratore già utilizzato mediante somministrazione agevolata, spetta al datore di lavoro - qualora ricorrano le condizioni descritte nel paragrafo precedente - l'incentivo previsto per il rapporto a tempo indeterminato, diminuito dell'importo già autorizzato in favore dell'agenzia di somministrazione; anche in questo caso si fa riferimento alla classe di profilazione utilizzata per la determinazione dell'incentivo concesso all'Agenzia di somministrazione.

Es.: un'Agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; poiché a Tizio è attribuita la classe di profilazione "3-ALTA", all'Agenzia viene concesso l'importo di €1.500; in data 01.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio; ad ALFA può essere riconosciuto l'importo di € 3.000 (4.500-1.500).

N.B. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro che ha già utilizzato il giovane mediante somministrazione, che non sia agevolata ai sensi della presente circolare, il beneficio spetterà per intero e a prescindere dalla circostanza che l'assunzione avvenga con o senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione.

L'incentivo spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare per le regioni e la provincia autonoma indicate nell'allegato n. 1 del decreto direttoriale; la regione ovvero la provincia autonoma di pertinenza sono individuate dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'incentivo è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze; allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse - prima di effettuare l'eventuale assunzione o trasformazione - il decreto direttoriale prevede un particolare procedimento per la presentazione dell'istanza, di seguito illustrato (cfr. par. 6).

Per i rapporti di lavoro agricolo la misura dell'incentivo è subordinata alla circostanza che la prestazione lavorativa si svolga senza soluzione di continuità per la durata indicata nello schema riportato all'inizio di questo paragrafo.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

L'incentivo è subordinato:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;
- alla circostanza che il relativo importo non superi i limiti complessivamente previsti per gli aiuti di stato cosiddetti "de minimis", ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore (illustrati recentemente con la circolare n. 102 del 3 settembre 2014).

Ai sensi dell'art. 7, co. 3, del decreto, l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, siano essi di natura economica o contributiva.

In considerazione del carattere inderogabile della normativa previdenziale, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione della "garanzia giovani" e di sgravi contributivi in senso stretto (es.: sgravi per l'assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi ex art. 8, co. 9, l. 407/1990, sgravi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ex l. 223/1991, sgravi ex art. 4, commi da 8 a 11, l. 92/2012), dovranno essere applicati gli sgravi in senso stretto; laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione della "garanzia giovani" e di altri benefici non contributivi in senso stretto - anche se concretamente fruibili mediante conguaglio nelle denunce contributive (es.: benefici per l'assunzione di giovani genitori ex Decreto del Ministro della Gioventù del 19 novembre 2010, di giovani tout court ex art. 1 dl 76/2013) - il datore di lavoro potrà scegliere quale incentivo chiedere.

6. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro.

Per l'ammissione all'incentivo deve essere svolto il procedimento di seguito sinteticamente descritto (cfr. art. 9, decreto direttoriale citato).

Il datore di lavoro inoltra all'INPS una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione (a tempo determinato o indeterminato) ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- la regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa.

La domanda deve essere inoltrata avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "GAGI", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it. Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

Il modulo sarà reso disponibile entro qualche giorno dalla pubblicazione della presente circolare; verrà dato avviso del rilascio del modulo con specifico messaggio pubblicato sul sito internet dell'INPS; a scopo informativo si riporta, in allegato alla presente circolare, un facsimile del modulo (all. n. 2).

Generalmente (fatte salve le precisazioni fornite nel paragrafo seguente, circa la fase di avvio del

sistema informatico di gestione del procedimento) entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, l'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- consulta gli archivi elettronici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di conoscere se il giovane per cui si chiede l'incentivo sia registrato al "Programma Garanzia Giovani" e quale sia la sua classe di profilazione;

N.B. *la registrazione e la profilazione avvengono nell'ambito del procedimento sommariamente descritto al paragrafo 2 di questa circolare; nell'ipotesi in cui il giovane sia registrato al "Programma Garanzia Giovani", ma non gli sia ancora stata attribuita la classe di profilazione, l'INPS sospende l'iter di definizione dell'istanza, in attesa che il Ministero del lavoro inviti la Regione o Provincia autonoma competente a provvedere alla profilazione; decorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto alla Regione o alla Provincia autonoma, il Ministero attribuisce direttamente la classe di profilazione e l'Inps prosegue l'iter (cfr. art. 2, co. 4, decreto direttoriale);*

- determina l'importo dell'incentivo spettante in relazione al tipo di assunzione e alla classe di profilazione attribuita;
- verifica la disponibilità residua della risorsa, in relazione alla regione o provincia autonoma di pertinenza;
- in caso di disponibilità delle risorse, comunica – esclusivamente in modalità telematica - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo, calcolato per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

La comunicazione dell'INPS è accessibile all'interno dell'applicazione "DiResCo". Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione ovvero la trasformazione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare – a pena di decadenza - l'avvenuta assunzione o trasformazione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore; la comunicazione deve essere effettuata mediante l'apposita funzionalità che sarà resa disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo." L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio; è possibile indicare nell'istanza di conferma una provincia di svolgimento del rapporto diversa da quella originariamente indicata nell'istanza preliminare, purché nell'ambito della stessa regione; l'eventuale variazione della provincia – nell'ambito della stessa regione – non incide sull'importo dell'incentivo determinato in precedenza. Per le istanze preliminari relative a rapporti da svolgersi nella provincia autonoma di Trento, non è possibile indicare nell'istanza di conferma una provincia diversa. L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua alcuni controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e attribuisce un esito positivo o negativo all'istanza definitiva di ammissione al beneficio; l'esito è visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale. L'Inps effettuerà a posteriori gli altri necessari controlli circa la sussistenza dei presupposti dell'incentivo, secondo modalità che verranno rese note alle Sedi con successive disposizioni interne.

Avvertenza per chi è sprovvisto di matricola aziendale

Al fine di inoltrare la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, è necessario essere titolari di posizione contributiva aziendale (cosiddetta matricola).

Nel caso in cui ne sia ancora sprovvisto, l'interessato dovrà farne richiesta in tempo utile alla sede INPS competente (determinata dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa) attraverso la presentazione della domanda d'iscrizione; qualora non avesse ancora alcun lavoratore alle proprie dipendenze, l'interessato, in deroga alla prassi consueta in tema d'iscrizione, indicherà come inizio attività con dipendenti una data fittizia corrispondente alla data di presentazione della domanda di iscrizione. Contestualmente alla domanda di iscrizione, l'interessato dovrà inviare una comunicazione alla Sede competente per segnalare che ha appena inoltrato una domanda di iscrizione esclusivamente ai fini dell'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani" di cui al decreto direttoriale 8 agosto 2014; per tale comunicazione l'interessato potrà avvalersi della funzionalità

contatti del "Cassetto previdenziale aziende", oppure inviare una e-mail all'indirizzo di posta elettronica della Sede, disponibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione "contatti - le sedi Inps". L'interessato contrassegnerà l'oggetto della comunicazione con la dicitura "iscrizione azienda - istanza per incentivo Garanzia Giovani - D.D. 08/08/2014".

Le Sedi avranno cura di monitorare giornalmente le comunicazioni pervenute tramite il cassetto previdenziale aziende e/o tramite e-mail, procedendo immediatamente alla validazione delle domande di iscrizione corrispondenti - ove non sia intervenuto l'inquadramento automatizzato previsto dalla circolare 80/2014 - e, in ogni caso, provvederanno contestualmente a sospendere la matricola dalla data fittizia indicata. All'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro dovrà darne immediata comunicazione alla Sede INPS per consentire la riattivazione della posizione aziendale precedentemente sospesa e la modifica della data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra. Invece, nel caso in cui l'assunzione del dipendente per il quale era stata presentata la domanda preliminare di ammissione all'incentivo non dovesse avvenire, l'interessato dovrà richiedere la cessazione della matricola aziendale; tuttavia, quest'ultima verrà mantenuta qualora l'interessato abbia nel frattempo instaurato altri rapporti di lavoro subordinato.

Si invitano le Sedi a monitorare costantemente le matricole attribuite con le modalità sopra descritte.

Avvertenza per chi è sprovvisto di CIDA

Al fine di inoltrare la domanda preliminare di ammissione all'incentivo per un operaio agricolo è necessario essere titolari della posizione contributiva aziendale denominata "CIDA"; in mancanza, sarà cura dell'interessato farne richiesta in tempo utile alla sede INPS competente (determinata dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa) attraverso la presentazione della Denuncia Aziendale (DA); qualora non avesse ancora alcun lavoratore alle proprie dipendenze, in deroga alla prassi consueta in tema d'iscrizione, l'interessato indicherà come inizio attività con dipendenti una data "fittizia", corrispondente alla data di presentazione della domanda di iscrizione. Nella domanda d'iscrizione è necessario specificare che si tratta di iscrizione richiesta ai fini dell'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale 8 agosto 2014; pertanto, nel campo riservato all'indirizzo deve essere anteposta la dicitura "D.D. 08/08/2014 - Garanzia Giovani" (esempio: invece di "Via Roma 1", occorrerà riportare "D.D. 08/08/2014 - Garanzia Giovani Via Roma 1."); sarà cura delle Sedi individuare e monitorare giornalmente le domande pervenute e procedere alla immediata validazione delle stesse. Contestualmente, gli operatori di Sede dovranno sospendere dalla medesima data la D.A. in questione. All'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Sede INPS per consentire che venga riattivata la posizione aziendale precedentemente sospesa e che venga modificata la data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra. Invece, nel caso in cui non avvenga l'assunzione del dipendente per il quale era stata presentata la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, l'interessato deve richiedere la cessazione della Denuncia aziendale; tuttavia, quest'ultima viene mantenuta nel caso in cui, sebbene l'assunzione del dipendente non sia andata a buon fine, l'interessato abbia nel frattempo instaurato altri rapporti di lavoro subordinato. Si invitano le Sedi a monitorare costantemente i CIDA attribuiti con le modalità sopra descritte.

7. Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze.

Come detto al paragrafo precedente, nei giorni successivi alla pubblicazione della presente circolare sarà reso disponibile sul sito internet www.inps.it il modulo per l'istanza preliminare di richiesta dell'incentivo e di prenotazione degli importi corrispondenti. Le istanze che perverranno nelle prime settimane dal rilascio del modulo non verranno elaborate entro il giorno successivo all'inoltro, ma saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata; tale elaborazione cumulativa verrà effettuata non appena saranno completate le procedure informatiche inerenti il complessivo

sistema di gestione automatizzata, amministrato congiuntamente dall'INPS, dal Ministero del lavoro, dalle Regioni interessate e dalla Provincia autonoma di Trento.

Le istanze relative alle assunzioni effettuate tra il 3 ottobre 2014 (giorno di decorrenza dell'incentivo) e il giorno anteriore al rilascio del modulo telematico dovranno essere inviate entro 15 giorni dal rilascio del modulo stesso; tali istanze saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione. Le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal giorno di rilascio del modulo telematico saranno elaborate secondo il criterio generale, costituito dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza stessa (cfr. art. 10, commi 2 e 3, del decreto direttoriale). Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento ad opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e reinviarne una nuova; in tal caso - ai fini dell'applicazione del criterio di priorità secondo l'ordine cronologico di invio - varrà la seconda istanza. Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio; l'avvenuta elaborazione cumulativa e l'avvenuto rilascio della funzionalità di conferma saranno comunicati con apposito messaggio, che sarà pubblicato sul sito internet dell'Istituto.

8. Fruizione dell'incentivo e istruzioni contabili (rinvio).

Il datore di lavoro la cui istanza di conferma viene accolta riceverà l'indicazione - all'interno del modulo dell'istanza - della misura complessiva dell'incentivo spettante. L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive (Uniemens o DMAG, per i lavoratori agricoli), con le modalità che verranno illustrate con separato messaggio.

Agevolazioni per contratti di solidarietà: il decreto e la modalità di presentazione delle istanze

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 26 settembre 2014, n.23

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.23 del 26 settembre, ha fornito istruzioni per la concessione degli sgravi contributivi per assunzioni con contratti di solidarietà, come previsto dal decreto 7 luglio 2014, n.83312 dei Ministeri del Lavoro e delle Finanze, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 29 settembre scorso.

La circolare ricorda che il beneficio è concesso dunque alle imprese che stipulano, a far data dal 21 marzo 2014, o alla medesima data hanno in corso contratti di solidarietà ai sensi della L. n.863/84, e che abbiano individuato strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo, sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo. La riduzione contributiva è riconosciuta, a far data dal 21 marzo 2014, per la durata del contratto e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, nel limite massimo del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

L'istanza di accesso al beneficio deve contenere il codice pratica relativo all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata con la procedura denominata CIGS online, il contratto di solidarietà e la documentazione nella quale sono individuati gli strumenti e deve essere presentata dall'impresa sia alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione sia all'Inps, attraverso la modulistica disponibile all'indirizzo www.lavoro.gov.it > Lavoro > Ammortizzatori sociali > Contratti di solidarietà. La domanda deve essere presentata entro trenta giorni dalla stipula del contratto di solidarietà o, per i contratti già in essere, entro il 26 ottobre 2014. Le pratiche saranno istruite in ordine cronologico d'arrivo, considerando la data d'invio dell'istanza tramite posta elettronica certificata.

Il testo della circolare n.23

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 26 settembre 2014, n.23

Istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive, previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 7 luglio 2014, n. 83312, per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi degli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Il decreto del 7 luglio 2014 in oggetto prevede una riduzione contributiva, di cui all'art. 6, comma 4, del decreto-legge n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608/1996, in favore delle imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà ai sensi degli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. In merito alla richiesta di tale riduzione contributiva, si forniscono le seguenti precisazioni, alla luce di quanto disposto dall'art. 5 del decreto-legge del 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78.

1. Ambito soggettivo di applicazione della riduzione contributiva

Destinatari della riduzione contributiva sono le imprese che stipulano, a far data dal 21 marzo

2014, o alla medesima data hanno in corso contratti di solidarietà ai sensi della citata legge n. 863/1984 e che abbiano individuato strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

2. Modalità di applicazione della riduzione contributiva

La riduzione contributiva è riconosciuta per periodi non anteriori al 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del decreto-legge del 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, per l'intera durata del contratto di solidarietà, con il limite massimo di ventiquattro mesi, nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La domanda avente ad oggetto lo sgravio contributivo si riferisce al periodo previsto nell'accordo, comunque non superiore a dodici mesi.

All'approssimarsi del raggiungimento del limite di spesa annuo, anche in termini prospettici, comunicato dall'INPS ai sensi dell'art. 4, comma 2, del citato decreto interministeriale, le domande pervenute saranno ammesse con riserva. Il raggiungimento effettivo del limite di spesa verrà comunicato nella pagina Internet www.lavoro.gov.it percorso Lavoro/Ammortizzatori sociali/Contratti di solidarietà (tipo 1).

3. Modalità di presentazione della domanda

L'impresa presenta la domanda di riduzione contributiva, nella quale dovrà essere indicato il codice pratica relativa all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata con la procedura denominata CIGSonline, unitamente al contratto di solidarietà ed alla documentazione nella quale sono individuati gli strumenti di cui all'art. 1 del predetto decreto, alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione (già Direzione generale delle politiche attive e passive del lavoro), attraverso la modulistica e le modalità operative indicate nella summenzionata pagina Internet.

La domanda dovrà, inoltre, essere contestualmente inoltrata all'INPS, all'indirizzo mail indicato nella pagina Internet di cui sopra.

La domanda deve essere presentata entro trenta giorni successivi alla stipula del contratto di solidarietà o, per i contratti già in essere, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le istanze saranno istruite secondo l'ordine cronologico risultante dall'invio effettuato con posta certificata.

4. Provvedimento di concessione

Ricevuta la comunicazione, da parte dell'INPS, della quantificazione dell'onere connesso allo sgravio contributivo, nonché della disponibilità delle risorse, la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione adotta il relativo provvedimento concessivo, per un periodo non superiore a dodici mesi, dandone immediata comunicazione all'INPS.

Il Ministero non provvederà ad istruire le domande di riduzione contributiva che perverranno a far data dal giorno della pubblicazione sul sito Internet della comunicazione del raggiungimento effettivo del limite di spesa annuo.

5. Accertamenti ispettivi

Le Direzioni territoriali del lavoro verificano i presupposti di cui all'art. 1 del citato decreto interministeriale, trasmettendone l'esito alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione. Tali accertamenti saranno effettuati in data successiva alla scadenza dei primi nove mesi dalla decorrenza della domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà.

Piani di incentivazione ex L.92/12: sì alla sospensione del collocamento obbligatorio **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 24 settembre 2014, n.22**

Le situazioni di crisi, richiamate dal comma 5 dell'art.3 della L. n. 68/99, sospendono gli obblighi occupazionali legati al collocamento dei lavoratori disabili. Nel novero delle ipotesi individuate da tale norma, non è inclusa la procedura di incentivazione all'esodo prevista, per i lavoratori prossimi alla pensione, dalla Legge Fornero (L. n.92/2012, art. 4, co. 1 - 7). A seguito dei numerosi quesiti ricevuti, il Ministero prova a colmare il vuoto normativo con la circolare 22 del 24 settembre 2014 e, con un'interpretazione analogica estensiva, ritiene applicabile anche a tale fattispecie la sospensione degli obblighi per il collocamento obbligatorio.

Il testo della circolare n.22

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 24 settembre 2014, n.22

Articolo 3, comma 5, legge 12 marzo 1999, n. 68 - Sospensione degli obblighi occupazionali per i datori di lavoro che sottoscrivono accordi di incentivo all'esodo previsti dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

In riscontro ai diversi quesiti presentati alla Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, concernenti la possibilità di applicare la norma che prevede la sospensione degli obblighi occupazionali nei confronti dei lavoratori disabili ex articolo 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68, oltre che per le ipotesi elencate espressamente dal legislatore anche per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92, acquisito il parere positivo dell'Ufficio legislativo (nota prot. 29/0003884/L del 29 agosto 2014), si rappresenta quanto segue. Preliminarmente si evidenzia che l'articolo 3, comma 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilisce una deroga all'obbligo di assunzione nei confronti dei lavoratori disabili innanzi citato, sancito per tutti i datori di lavoro privati, nel caso di imprese che versino in situazioni di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione quali causali per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991, per ipotesi di aziende che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensivi ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 726/1984, convertito in legge n. 863/1984 nonché per ipotesi di aziende che adivano una procedura di mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991.

Stante quanto sopra in ordine al tenore letterale della norma di cui trattasi, occorre rilevare come il dettato normativo di cui all'articolo 3, comma 5, della legge n. 68/1999 abbia subito, tuttavia, nel tempo, una interpretazione di tipo estensivo.

Come sopra rappresentato, infatti, la legge faceva riferimento soltanto al ricorso alla C.i.g.s. ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991, contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 726/1984 e procedure di mobilità quali presupposti legittimanti la sospensione in parola.

Di recente, in virtù degli orientamenti interpretativi espressi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (risposte ad interPELLI nn. 38/2008, 44/2009 e 10/2012), la sospensione è stata riconosciuta anche nel caso di ricorso ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge relative ad ipotesi di aziende che facessero ricorso all'intervento dei Fondi di solidarietà del settore credito e credito cooperativo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge n. 662/1996 e ad ipotesi di aziende che fanno ricorso all'intervento di cassa integrazione guadagni in deroga e con-

tratti di solidarietà ai sensi della legge n. 236/1993.

Tutto quanto sopra premesso, si ritiene applicabile in via analogica la norma che sancisce la sospensione degli obblighi occupazionali in parola per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

In particolare l'articolo 4 della legge n. 92/2012 prevede che, nei casi di eccedenza di personale, possono essere stipulati accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani. Il datore di lavoro si impegna a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

I lavoratori coinvolti nel programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

La fattispecie dell'esodo incentivato di cui all'articolo 4 della legge n. 92/2012 presenta evidenti analogie con l'istituto della mobilità, espressamente previsto dall'articolo 3, comma 5, della legge n. 68/1999 quale presupposto legittimante la sospensione degli obblighi occupazionali, e con il ricorso alle procedure di esubero del personale previste dai Fondi di settore di cui alla legge n. 662/1996 alle quali è stata estesa in via interpretativa la sospensione degli obblighi occupazionali. Si tratta, infatti, di fattispecie previste dal legislatore, o dalle parti sociali nel caso di costituzione del Fondo di settore, volte a tutelare il lavoratore a fronte dell'esigenza del datore di lavoro di gestire le eccedenze di personale.

Le fattispecie in disamina presuppongono la cessazione del rapporto di lavoro e comportano l'erogazione di un trattamento di sostegno al reddito. In particolare, con riferimento alle procedure di esubero di cui ai Fondi di solidarietà e alla fattispecie di cui all'articolo 4 della legge n. 92/2012, il trattamento erogato è finalizzato ad accompagnare il lavoratore al pensionamento.

Inoltre, appare evidente che il ricorso da parte dell'azienda alle procedure di cui all'articolo 4 della legge n. 92/2012 presuppone una situazione aziendale di crisi che ha determinato eccedenze di personale da gestire con lo strumento in disamina. Conseguentemente, per il superamento della crisi, l'azienda si determina ad un risanamento interno che rende temporaneamente impossibile il corretto rispetto della copertura della quota d'obbligo.

In linea con le argomentazioni fin qui sostenute, si ritiene applicabile in via analogica, quindi, la norma che sancisce la sospensione degli obblighi occupazionali in parola per le ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92. In ogni caso, così come per le ipotesi di intervento straordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 1 e 3 della legge n. 223/1991, la sospensione dell'obbligo è limitata in proporzione al numero di lavoratori di cui è prevista la cessazione del rapporto all'esito della procedura di incentivo all'esodo, per la durata della procedura medesima e per il singolo ambito provinciale di attività.

Fondi di solidarietà bilaterali: la contribuzione al fondo residuale Inps

La c.d. Riforma Fornero del luglio 2012 ha introdotto un nuovo sistema volto ad assicurare ai lavoratori dipendenti da imprese operanti in settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria una tutela in costanza di lavoro. L'art.3 della suddetta disposizione normativa prevede l'istituzione, per opera delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, di fondi per il sostegno del reddito a cui dovranno obbligatoriamente aderire le imprese con occupazione media superiore a 15 dipendenti. Nel caso in cui, ed è l'attuale situazione, non vengano stipulati accordi tra le organizzazioni per la costituzione del fondo, viene prevista l'attivazione a decorrere dal 1° gennaio 2014, presso l'Inps, del fondo di solidarietà residuale a cui dovranno aderire le imprese sopracitate. In ottemperanza alla norma è stato istituito, con decreto interministeriale del 7 febbraio 2014 (G.U. n.129/14), il fondo di cui all'oggetto e, solo con circolare n.100 del 2 settembre 2014, l'Istituto ha tracciato le disposizioni per garantirne l'operatività. L'emanazione della circolare obbligherà quindi i datori di lavoro ad effettuare il versamento della quota di partecipazione (da suddividere anche con il lavoratore) calcolata sull'imponibile decorrente dal 1° gennaio 2014. Si illustrano di seguito l'operatività e le relative scadenze di versamento.

Ambito di applicazione

Sono tenute al versamento tutte le imprese (intese come qualunque soggetto che svolga attività economica e operi su un determinato mercato) non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale e che occupano mediamente più di 15 dipendenti. La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale del semestre precedente. Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica, esclusi gli apprendisti, gli assunti con contratti di inserimento e reinserimento lavorativo. I lavoratori a tempo parziale saranno conteggiati nel complesso del numero dei lavoratori in proporzione all'orario svolto. Essendo il requisito occupazionale parametrato su un arco temporale di sei mesi potrebbe verificarsi una fluttuazione dell'obbligo contributivo. Per tale motivo l'obbligo di versamento sussisterà nel periodo di paga successivo al semestre nel quale siano stati occupati, in media, più di quindici lavoratori, mentre resterà sospeso qualora la media sia inferiore alle quindici unità. L'Istituto provvederà ad individuare i soggetti destinatari dell'obbligo attribuendo, nel codice autorizzazione, la codifica "0J"; il datore di lavoro, o l'intermediario abilitato, potrà verificarne l'attribuzione attraverso le consuete modalità del casetto previdenziale.

Si riporta la tabella in cui sono esposte le caratteristiche delle aziende rientranti nell'ambito di applicazione del fondo.

Settore	CSC	CA
Industria	1.15.01	con c.a. 2B
	1.XX.XX	con 4A escluso se 3X
	1.XX.XX	con 1D escluso se 1M
	1.18.08	escluso se 1M
	1.15.02	
	1.15.03	
	1.19.01 - 1.20.01 - 1.21.01	
Agricoltura	5.01.02	con ca 1D

Terziario	7.01.XX - 7.02.XX - 7.03.01
	7.04.01
	7.05.01 - 7.05.02 - 7.05.04
	7.06.01 - 7.06.02
	7.07.01 - 7.07.02
	7.07.04
	7.07.06
	7.07.08 escluso se 5J, 5K, 9A e 5M
	7.07.XX con 4A esclusi se 5K e 5 J
	7.07.09 escluso se 1M

Prestazioni

Ai lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, il fondo erogherà un assegno ordinario pari alla misura dell'integrazione salariale ridotta dei contributi a carico dipendente pari a 5,84%, in relazione alle medesime causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, con esclusione della cessazione, anche parziale, di attività. L'intervento sarà corrisposto per un massimo di tre mesi, prorogabili fino a un massimo complessivo di nove mesi, da computarsi nel biennio mobile.

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti delle risorse esistenti nel Fondo ovvero se il fondo non ha disponibilità le prestazioni non potranno essere versate. Al momento l'istituto non ha ancora fornito le istruzioni per la presentazione delle istanze.

Finanziamento delle prestazioni

Le prestazioni del fondo di solidarietà sono finanziate dai seguenti contributi:

1. un contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, di cui due terzi a carico del datore e un terzo a carico del lavoratore;
2. un contributo addizionale totalmente a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e del 4,5% per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

Le imprese rientranti nell'obbligo sono quindi tenute a versare i contributi di finanziamento a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Il contributo dovrà essere versato:

- per la quota relativa al periodo gennaio-settembre 2014: entro il giorno 16 dicembre senza applicazione di interessi o sanzioni;
- per le quote determinate a decorrere dal mese di ottobre 2014: entro il 16 del mese successivo il periodo di riferimento.

Le aziende potranno versare il contributo ordinario, dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2014, entro il giorno 16 dicembre 2014, senza applicazione di sanzioni ed interessi (INPS, messaggio 8 settembre 2014, n. 6897). È agevole rilevare che il primo versamento, relativo alle competenze di ottobre 2014, avverrà il 17 novembre (essendo il 16 una domenica) mentre gli arretrati dovranno essere integralmente versati al 16 dicembre. Il datore di lavoro avrà cura poi di predisporre il flusso Uniemens indicando nella denuncia aziendale la causale di debito "M131" per il contributo ordinario relativo a gennaio/settembre", a decorrere da ottobre, invece, la contribuzione ordinaria sarà calcolata nella aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti esclusi i dirigenti.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Inps, messaggio 8.9.2014, n.6897

Inps, circolare 2.9.2014, n.100

Le limitazioni numeriche alla stipula di contratti a termine

La prima fase della prevista Riforma del lavoro ha visto protagonista, ancora una volta, il contratto a tempo determinato. A fronte di una definitiva liberalizzazione sul tema della causale, in sostanza scomparsa dalla norma regolatrice, si è voluto porre un nuovo limite legale numerico alla stipula di contratti a tempo determinato. Nella sostanza l'azienda, o l'operatore chiamato a stipulare un nuovo contratto a termine, deve porsi la questione inerente a detta limitazione, andando a valutare la propria forza lavoro stabilizzata e gli eventuali contratti a termine già presenti in organico.

Limiti numerici

Le operazioni da svolgere possono essere così sintetizzate:

- verifica circa la presenza di una specifica disciplina dettata dal Ccnl applicato: nel caso di sussistenza di tale regolamentazione si dovranno seguire le regole ivi indicate, sia quanto a limitazione numerica che in relazione alla quantificazione della base di calcolo su cui applicare la percentuale prevista dal Ccnl;
- nel caso di mancanza di una specifica regolamentazione contrattuale sul tema, ci si dovrà invece riferire alla percentuale del 20% prevista dalla nuova normativa.

Come indicato dal Ministero del Lavoro, la percentuale legale del 20% dovrà essere applicata sul numero dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in corso al 1° gennaio dell'anno in cui si stipula il nuovo contratto a termine. In particolare, nel caso di attivazione di una nuova impresa in corso d'anno, la base di calcolo è invece da individuare nel numero dei contratti a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto a termine.

Da tale base di calcolo andranno peraltro esclusi i rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato (collaboratori con o senza progetto, associati in partecipazione), nonché di lavoro accessorio e i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità, mentre saranno conteggiati sia i dirigenti che gli apprendisti, questi ultimi purché non assunti a termine nelle specifiche ipotesi previste. I lavoratori part-time verranno invece ricompresi pro-quota, ossia in proporzione al loro orario di lavoro rispetto all'orario contrattuale previsto per il tempo pieno.

Un particolarità è riservata alle aziende fino a 5 dipendenti; per questi soggetti sarà sempre possibile attivare un contratto a termine, salvo migliore disciplina prevista dal Ccnl applicato.

Da notare, da ultimo, che nel caso in cui il valore risultante dall'applicazione della percentuale limitativa sia un numero decimale, si opererà un arrotondamento per eccesso ove la parte decimale risultasse uguale o maggiore a 0,50.

Esclusioni

Dalle limitazioni numeriche anzidette sono escluse, per previsione di legge, alcune specifiche situazioni:

- contratti stipulati nelle fasi di inizio di nuove attività, per i periodi determinati dai rispettivi Ccnl applicati;
- contratti stipulati per ragioni di carattere sostitutivo o stagionale;
- contratti stipulati per specifici spettacoli o programmi radio-televisivi;
- contratti stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- contratti stipulati da specifiche società, c.d. start-up innovative;
- contratti stipulati da istituti pubblici o enti privati di ricerca;
- contratti stipulati ai fini dell'assunzione obbligatoria di lavoratori disabili (L. n.68/99);

- in ipotesi di trasferimenti di azienda o di suoi rami (con specifiche possibilità di restrizioni).

Violazione dei limiti numerici

A fronte di una violazione dei limiti numerici alla stipula di contratti a termine, il legislatore ha posto una specifica sanzione amministrativa:

- pari al 20% della retribuzione, per mese o frazione di mese maggiore di 15 giorni, se il numero di lavoratori assunti fuori limite è pari a 1;
- pari al 50% della retribuzione, per mese o frazione di mese maggiore di 15 giorni, se il numero di lavoratori assunti fuori limite è maggiore di 1;

Detta sanzione vale nel caso di violazione sia del limite previsto dal Ccnl applicato che, ove non presente il primo, del limite legale. Essa, inoltre, non si applica per quei rapporti di lavoro, extra limite, già sussistenti alla data di entrata in vigore della nuova normativa, ovvero al 21 marzo 2014. Se alla data di entrata in vigore del decreto modificativo (21 marzo 2014) il datore di lavoro aveva in essere un numero di rapporti a termine superiore ai limiti previsti, sarà necessario provvedere a rientrare entro i parametri previsti entro il 31 dicembre 2014, pena l'impossibilità, nell'anno successivo, di stipulare nuovi contratti a tempo determinato.

RIFERIMENTO

Inps, circolare 30.1.2013, n.14

Rinnovi contrattuali settembre 2014

Servizi di pulizia artigianato - Ipotesi di accordo 18 settembre 2014

Durata e scadenza

Il CCNL ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2016.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno almeno che non venga disdetto da una delle parti non oltre i 6 mesi precedenti la scadenza, tramite raccomandata A/R.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Bilateralità

A decorrere dal 1° ottobre 2014, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.), che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento al welfare contrattuale. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro.

Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 2° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 3° e 4° livello;
- mesi 2 per i lavoratori inquadrati al 3°S;
- giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Contratto a tempo determinato

I contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro: i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori che può incontrare e rispondere alle esigenze delle aziende e creare nuove opportunità occupazionali.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano da 11 a 18 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 6 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano più di 18 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 8 lavoratori a termine con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo

Contrattazione collettiva

determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per stagionalità.

I predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7, lett. a) dell'art. 10, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale, per nuova linea di produzione o di servizio e/o nuova unità produttiva non devono intendersi i cambi di appalto.

Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende il cui servizio è fortemente condizionato dalla domanda della committenza in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile ai sensi della legislazione vigente, per rispondere a esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse alle stagioni turistiche.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. n. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, secondo quanto previsto dall'art. 27.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Tali assunzioni sono escluse dai limiti quantitativi individuati nell'art. 27.

Ex indennità di contingenza

Le parti convengono che i valori della ex indennità di contingenza sono, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 16, i seguenti:

Categoria	Importi
1 ^a	€ 525,76
2 ^a	€ 520,83
3 ^a Super	€ 518,53
3 ^a	€ 517,30
4 ^a	€ 514,43
5 ^a	€ 512,90
6 ^a	€ 511,21

Determinazione della retribuzione oraria/giornaliera

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime di euro 160, riferito al 5° Livello, con le seguenti decorrenze: 35 euro a partire dal 1° ottobre 2014, 30 euro dal 1° gennaio 2015, 10 euro dal 1° aprile 2015, 20 euro dal 1° settembre 2015, 20 euro dal 1° aprile 2016, 20 euro dal 1°

Contrattazione collettiva

settembre 2016, 25 euro dal 1° marzo 2017.

L'ultima tranche di incremento decorrente dal 1° marzo 2017 non è da intendersi anticipazione sui futuri aumenti contrattuali per il successivo accordo di rinnovo.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo acconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC), stabiliti unilateralmente, cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2014.

Qualora l'elemento sopra richiamato sia superiore alla tranche di incremento contrattuale del 1° ottobre 2014 verrà assorbito fino a concorrenza del valore dello stesso e la differenza continuerà ad essere corrisposta come "superminimo "ad personam" assorbibile da successive tranches contrattuali".

Conglobamento

A partire dal 1° ottobre 2014 sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza di cui all'art. 33; elemento distinto della retribuzione (EDR) pari a 10,33 euro.

Il conglobamento non modifica i riflessi economici delle singole voci sui vari istituti retributivi previsti dal c.c.n.l..

I lavoratori dipendenti delle imprese che non versano alla bilateralità hanno diritto ad un ulteriore elemento retributivo, non assorbibile, pari a 25 euro lordi mensili denominato Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) di cui all'art. 8 rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello	Retribuzione tabellare al 30 settembre 2014	Prima tranche di incremento dal 1° ottobre 2014	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2014
1	€ 1.254,45	€ 44,58	€ 1.299,03
2	€ 1.149,93	€ 40,86	€ 1.190,79
3S	€ 1.114,57	€ 39,61	€ 1.154,18
3	€ 1.076,39	€ 38,25	€ 1.114,64
4	€ 1.017,53	€ 36,16	€ 1.053,69
5	€ 984,97	€ 35,00	€ 1.019,97
6	€ 948,81	€ 33,72	€ 982,53

Principali scadenze del mese di novembre

lunedì 10 novembre

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.

Assistenza fiscale - Caf o professionisti abilitati

Consegna al dipendente del modello 730 integrativo e del prospetto di liquidazione mod. 730/3 integrativo.

domenica 16 novembre

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta

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

Irpef versamento addizionali regionali e comunali - Sostituti d'imposta

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

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

Irpef versamento acconto addizionale comunale - Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Enpals – 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.

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

Autoliquidazione Inail - Versamento rata premio

Versamento della terza rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2013 e all'acconto 2014, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Contributi Inps - Artigiani e commercianti

Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2014, dei contributi dovuti sul minimale.

giovedì 20 novembre

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2014, relativi agli agenti e rappresentanti.

martedì 25 novembre

Contributi Enpaia – Versamento

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

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.

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.

domenica 30 novembre

Uniemens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

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

LYNFA Studio

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

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

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

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

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

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

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

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

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



Fatturazione Elettronica Pubblica Amministrazione

La soluzione TeamSystem per il tuo Studio

Con **Service Web Fatturazione Elettronica** ti permettiamo di offrire ai tuoi clienti il servizio di emissione, inoltro e archiviazione delle fatture elettroniche verso la Pubblica Amministrazione. E naturalmente potrai anche gestire eventuali tue parcelle emesse nei confronti della PA.

Due appositi moduli - uno per le parcelle/ fatture dello studio ed uno per il programma di fatturazione c/terzi - consentono, inoltre, di emettere in automatico i documenti di vendita nel formato XML corretto.

1. HAI GIÀ IL FILE IN FORMATO XML E DEVI SOLO SPEDIRLO E ARCHIVIARLO?

Ti basta accedere al sito dedicato al servizio, autenticarti e fare l'upload del file XML dal tuo computer al server web.

2. HAI SOLO UNA FATTURA PRODOTTA IN MODO TRADIZIONALE?

Una volta che hai effettuato l'accesso al sito web dedicato e ti sei autenticato, devi solo selezionare

l'utility di compilazione manuale e inserire "intestazione" e "corpo" del tuo documento.

La compilazione è guidata e semplificata e puoi anche effettuarla in tempi diversi.

Ora ti basta un click sul pulsante "Invia fattura" ed hai terminato.

3. COSA SUCCEDE ORA AL TUO DOCUMENTO?

Una volta che hai inviato il file o compilato il tuo documento noi provvediamo a:

- Apporre la firma digitale;
- Inviarlo all'SDI per l'inoltro all'ufficio della PA destinatario;
- Gestire tutte le notifiche con l'SDI;
- Riportare nella tua area riservata l'esito dell'invio;
- A conservare elettronicamente a termini di legge, se lo desideri, il documento inviato e le relative notifiche.