



STUDIO COMMERCIALE RAFFAELLI

Via A. Gramsci 5/H 04011 APRILIA


Tel 06 9200330

CIRCOLARE

Ottobre 2013

AGEVOLAZIONI ALL' ASSUNZIONE

(Ministero del Lavoro, Comunicato Stampa 17.07.2013 - INPS, Circolari nn. 131 del 17.09.2013, 138 del 27.09.2013 e 139 del 27.09.2013)

L' INPS ha fornito le istruzioni operative relativamente all' **incentivo per l'  assunzione di giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (30 non compiuti) privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure privi di diploma di scuola media superiore o professionale.**

L'incentivo, pari ad 1/3 della retribuzione lorda mensile con un massimo di €. 650 al mese, è riconosciuto, nel rispetto delle risorse stanziare per le regioni e le provincie autonome, per le assunzioni intervenute nel periodo dal 7 agosto 2013 al 30 giugno 2015.

L'incentivo **spetta** anche in caso di apprendisti, part-time, somministrazione e lavoro subordinato dei soci di cooperativa mentre **non spetta** per i lavoratori domestici, intermittenti e ripartiti.

Nel caso di assunzioni agevolate (apprendisti e lavoratori iscritti alle liste di mobilità) l' incentivo non potrà superare la contribuzione posta a carico del datore di lavoro.

Durata:

- assunzione a tempo indeterminato: l' incentivo spetta per diciotto mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a tempo determinato: l' incentivo spetta per dodici mesi (in ipotesi il beneficio spetta

solamente se il lavoratore sia privo di diploma di scuola media superiore o professionale oppure risulti privo di impiego regolarmente retribuito nei 6 mesi precedenti la trasformazione).

Il riconoscimento dell' incentivo è subordinato alla regolarità inerente:

- il datore di lavoro non sia un' impresa in difficoltà ai sensi della normativa comunitaria (Regolamento CE n. 800/2008);
- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali;
- all'applicazione dei principi stabiliti dalla L. 92/2012 secondo i quali l'assunzione non deve essere effettuata a) in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva oppure b) in violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione nei confronti di un altro lavoratore oppure c) da datori di lavoro che abbiano in atto, nella stessa unità produttiva, sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi di assunzione di lavoratori con professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi) oppure d) se il lavoratore assunto è stato licenziato, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- alla realizzazione di un incremento occupazionale rispetto alla media dei dodici mesi precedenti (l' incremento deve perdurare per tutta la durata del beneficio ed è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per: dimissioni volontarie del lavoratore; invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore; pensionamento per raggiunti limiti di età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

Per poter fruire dell'incentivo i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita richiesta, anche preventiva all' assunzione, all'INPS utilizzando il modulo di istanza on-line "76-2013".

Riteniamo opportuno riproporre uno stralcio di quanto contenuto nella comunicazione

dello scorso mese in merito alla **riduzione del 50% dei contributi INPS e dei premi INAIL** a carico del datore di lavoro per l'assunzione di:

1. uomini o donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupati da oltre dodici mesi" (quindi da almeno 13 mesi);
2. donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi";
3. donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" (operatività al momento sospesa in attesa di apposito Decreto Ministeriale);
4. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi".

L'incentivo è riconosciuto, a decorrere dal primo gennaio 2013, per le assunzioni:

- a tempo indeterminato (la riduzione spetta per diciotto mesi);
- a tempo determinato (la riduzione spetta, comprese anche eventuali proroghe, per massimo dodici mesi);
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (la riduzione spetta complessivamente per diciotto mesi).

Il riconoscimento dell' incentivo è subordinato alla regolarità inerente:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali;
- all'applicazione dei principi stabiliti dalla L. 92/2012 secondo i quali l'assunzione non deve essere effettuata a) in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva oppure b) in violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione nei confronti di un altro lavoratore oppure c) da datori di lavoro che abbiano in atto, nella stessa unità produttiva, sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi di assunzione di lavoratori con professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi) oppure d) se il lavoratore assunto è stato licenziato, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti

proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- alla realizzazione di un incremento occupazionale rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

Sul punto l' INPS ha fornito istruzioni operative per il settore agricolo.

DURC

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 36 del 06.09.2013 - INAIL, Note del 20.09.2013 e del 03.10.2013)

Il Ministero del Lavoro è intervenuto illustrando le semplificazioni in tema di DURC introdotte dal c.d. Decreto Occupazione.

In particolare:

- il rilascio del DURC in presenza di una certificazione che attesti la sussistenza e l' importo di crediti certi, liquidi ed esigibili vantati nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni di importo non inferiore agli oneri contributivi accertati e non ancora versati, è estesa a tutte le tipologie di DURC e non solo per quello richiesto per la concessione dei benefici normativi e contributivi;
- le stazioni appaltanti pubbliche e le Amministrazioni Pubbliche devono acquisire d'ufficio il DURC;
- gli enti coinvolti nel rilascio del DURC dovranno, prima dell' emissione o dell' annullamento del Documento, invitare a mezzo PEC l' interessato a regolarizzare la propria posizione in un termine non superiore a 15 giorni (c.d. preavviso di accertamento negativo).

Infine, una delle novità più rilevanti riguarda il **periodo di validità del DURC** che è ora di **120 giorni** dall'emissione, per i certificati rilasciati:

- a) per i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
- b) ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa dell'Unione europea, statale e regionale;
- c) per i lavori edili tra soggetti privati (fino al 31 dicembre 2014).

DECRETO IMU

(D.L. n. 102 del 31.08.2013)



Nell' intento di reperire risorse per finanziare gli ammortizzatori in deroga e l' abolizione dell' IMU, il Governo è intervenuto riducendo, con effetto retroattivo a decorrere dall' 01.01.2013, la **detrazione d' imposta del 19% relativa ai premi per le assicurazioni vita ed infortuni**.

Conseguentemente, il massimale su cui calcolare la detrazione d' imposta passerà da € 1291,14 ad € 630,00 per l'anno 2013 e ad € 230,00 dall' 01.01.2014.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interPELLI nn. 26 e 27)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interPELLI:

- Lavoro intermittente per addetti agli inventari: è ammissibile il ricorso al contratto di lavoro intermittente nei confronti dell' addetto all' attività d' inventario in quanto rientrante per analogia alla figura dei pesatori e dei magazzinieri contenute nella tabella allegata al RD 2657/1923.
- Procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamento ed agenzie di somministrazione: la particolare procedura di conciliazione prevista dalla Riforma Fornero in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di datori di lavoro con più di 15 dipendenti trova applicazione, qualora sussistano i predetti requisiti dimensionali, anche nei confronti dei dipendenti di agenzie di somministrazione assunti a tempo indeterminato alle dirette dipendenze dell' agenzia oppure inviati in missione nell' ambito di un contratto di somministrazione.

LAVORATORE IN CIG O IN MOBILITÀ CHE PRESTA ATTIVITÀ LAVORATIVA

(INPS, Messaggio n. 15079 del 25.09.2013)

Il D.L. 76/2013 (c.d. Decreto Lavoro) ha disposto che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei lavoratori sono valide anche ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni Regionali e Territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo e delle Province. La norma riguarda anche la comunicazione a carico del lavoratore in CIG o in Mobilità che presta attività lavorativa con la conseguenza che, qualora sia presentata la comunicazione preventiva obbligatoria da parte del datore di lavoro, non deve procedersi alla decadenza dal diritto all'integrazione salariale, ovvero dal diritto all'indennità di mobilità, anche qualora il lavoratore abbia omesso di effettuare all'Inps la corrispondente propria comunicazione.

In tali casi, verificata la rioccupazione dal sistema UNILAV, l'INPS sospenderà il trattamento di integrazione salariale oppure l'indennità di mobilità (solamente in caso di rioccupazione a tempo determinato o parziale dal momento che in caso di rioccupazione a tempo indeterminato l' indennità di mobilità decade dalla data di assunzione).

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

(Ministero del Lavoro, Nota n. 11999 del 25.07.2013)

A seguito delle recenti modifiche alla normativa sui contratti a tempo determinato il Ministero del Lavoro è intervenuto fornendo alcuni chiarimenti.

Aggiorniamo pertanto quanto anticipato nelle precedenti comunicazioni con le precisazioni ministeriali:

- è ammessa la possibilità, nel limite complessivo di 12 mesi, di prorogare un contratto a tempo determinato acausale;
- i Contratti Collettivi potranno prevedere ipotesi di contratti a tempo determinato acausali di durata superiore a 12 mesi;
- viene abolito l' obbligo di comunicazione al Centro per l' Impiego in caso di prosecuzione del contratto a tempo determinato oltre la scadenza del

termine per massimo 30 o 50 giorni a seconda che il contratto sia di durata inferiore o superiore ai 6 mesi (disposizione applicabile anche ai contratti acausali);

- lo stacco tra due contratti a tempo determinato torna ad essere di 10 o 20 giorni (i CCNL possono ridurre ulteriormente i termini) a seconda che il contratto sia di durata inferiore o superiore ai 6 mesi.

Con l' entrata in vigore della nuova disposizione decadono le clausole dei CCNL che, sulla base della normativa previgente, consentivano "stacchi" della durata di 20 o 30 giorni

- ai fini dell' applicazione della normativa in tema di diritti sindacali i contratti a tempo determinato sono computati in base alla media mensile degli ultimi due anni.

Precedentemente erano computati solamente i contratti di durata superiore ai 9 mesi.

In sede di prima applicazione il computo dei lavoratori a tempo determinato deve essere effettuato alla data del 31 dicembre 2013 con riferimento al biennio precedente a tale data.

VOUCHER PER SERVIZI DI ASILO NIDO

(INPS, Messaggio n. 14870 del 20.09.2013)

Come più volte comunicato (vedasi quanto contenuto nelle precedenti comunicazioni di aprile, giugno, luglio e settembre), la Riforma Fornero ha istituito, in via sperimentale per il triennio 2013–2015, alcune misure sostegno della genitorialità.

In particolare, è stata prevista la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro i successivi undici mesi, in alternativa al congedo parentale un contributo per fare fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia.

Negli scorsi mesi, le madri lavoratrici, per poter accedere al beneficio, hanno presentato domanda telematica all'INPS, secondo modalità e tempistiche definite dall'Istituto.

A questo punto, l'Inps comunicherà agli "asili nido" interessati i nominativi delle madri

lavoratrici beneficiarie e dei relativi figli, nonché il numero di mesi di beneficio di ciascuna provvedendo direttamente delle rette scolastiche nel limite di €. 300,00 mensili per ogni mese di contributo concesso alla madre lavoratrice beneficiaria e per un massimo di sei mesi.

Il suddetto pagamento sarà corrisposto a seguito dell'invio all'ufficio prestazioni a sostegno del reddito della sede provinciale INPS territorialmente competente, da parte degli "asili nido", di regolare fattura nella quale dovranno necessariamente essere riportati: a) il nominativo ed il codice fiscale della madre lavoratrice; b) il numero di mesi di servizio fruiti; c) il nome ed il codice fiscale del minore iscritto alla struttura.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte Costituzionale, sentenza n. 203 del 18.07.2013 - Corte di Cassazione, sentenze nn. 10968 del 09.05.2013, 12725 del 23.05.2013, 14756 del 12.06.2013 e 16414 del 28.06.2013)



Analogamente a quanto fatto negli scorsi mesi, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- **PERMESSI DISABILI:** E' fondata la questione di legittimità costituzionale dell'*art.42, c.5 del D.Lgs. n. 151 del 2001*, nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario l'affine di terzo grado convivente - nonché, per evidenti motivi di coerenza e ragionevolezza, gli altri parenti e affini più prossimi all'assistito, comunque conviventi ed entro il terzo grado - in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti indicati dalla legge secondo un ordine di priorità, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave, per violazione degli artt. 2, 3, 29, 32 e 118, c. 4, Cost.. La limitazione della sfera soggettiva attualmente vigente può infatti pregiudicare l'assistenza del disabile

grave in ambito familiare, allorché nessuno di tali soggetti sia disponibile o in condizione di prendersi cura dello stesso. La dichiarazione di illegittimità costituzionale è volta precisamente a consentire che, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti menzionati nella disposizione censurata, e rispettando il rigoroso ordine di priorità da essa prestabilito, un parente o affine entro il terzo grado, convivente con il disabile, possa sopperire alle esigenze di cura dell'assistito, sospendendo l'attività lavorativa per un tempo determinato, beneficiando di un'adeguata tranquillità sul piano economico.

- RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO PER INFORTUNI SUL LAVORO: Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso; ne consegue che il datore di lavoro (sul quale ricade anche un dovere di assidua ed effettiva vigilanza sull'attività dei dipendenti, al fine di prevenire che gli stessi subiscano incidenti) è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, atteso che la condotta del dipendente può comportare l'esonero totale del datore di lavoro da responsabilità solo quando essa presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento. Il fatto del terzo o dello stesso danneggiato può, dunque, avere effetto liberatorio solo quando abbia reso, per la sua sufficienza, giuridicamente irrilevante il fatto di chi esercita detta attività, ma non quando si sia inserito, senza alcuna autonoma efficienza causale, in una situazione già di per sé pericolosa, senza la quale l'evento non si sarebbe verificato, a causa dell'inidoneità delle misure preventive adottate.

- DEFINIZIONE DI MOBBING: Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.
- INFORTUNI SUL LAVORO E PERIODO DI COMPORTO: ai fini del calcolo del periodo di comporto, superato il quale il datore può recedere dal rapporto, vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale, atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata.
- LICENZIAMENTO PER IMPOSSIBILITA' SOPRAVVENUTA ALLA PRESTAZIONE: la legittimità del recesso del datore di lavoro va stabilita in base all'esistenza o meno di un interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative, da valutarsi obiettivamente, avendo riguardo sia alle caratteristiche, anche dimensionali, dell'azienda, sia al tipo di mansioni affidate al dipendente.

NOVITA' LAVORO

(Regione Campania, Delibera n. 243 del 22/07/2013 - Regione Marche, Delibera n. 1134 del 29/07/2013 - Ministero del Lavoro, Decreto del 27.06.2013 - INPS, Messaggio n. 14855 del 20.09.2013)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Le Regioni Puglia e Calabria hanno rideterminato le addizionali Irpef per l' anno 2013.

- Le Regioni Campania e Marche hanno approvato una nuova disciplina in tema di Tirocini Formativi.
- Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il Decreto per “l’ incremento e la qualificazione dell’ occupazione femminile, mediante l’ inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, sviluppo e consolidamento di imprese femminili”.
- l’ INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito alla fruizione del beneficio della **decontribuzione relativamente alla contrattazione di secondo livello** per gli importi corrisposti nell’**anno 2012**.

RIVALUTAZIONE DI MINIMALI E MASSIMALI INAIL

(Ministero del Lavoro, Decreto 10.06.2013 - INAIL, circolare n. 41 del 17.09.2013)

L’ INAIL, sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto Ministeriale del 10 giugno, ha aggiornato, con decorrenza dal primo luglio 2013, minimali e massimali di rendita portandoli rispettivamente ad **€. 15.983,10** ed **€. 29.682,90** annui e ad **€. 1.331,93** ed **€. 2.473,58** mensili.

Fino al 30 giugno 2013 i minimali e massimali di rendita applicabili rimangono pari ad **€. 15.514,80** ed **€. 28.813,20** annui e ad **€. 1.292,90** ed **€. 2.401,10** mensili.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2013, il premio annuale per Alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti ad esperienze tecnico–scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro aumenta da **€. 2,48** ad **€. 2,55**.

Conseguentemente, l’importo dovuto per la regolazione relativa all’anno scolastico 2012/2013 risulta uguale a **€. 2,50** (8/12 di **€. 2,48** sommati a 4/12 di **€. 2,55**).

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.08.2013 al 14.09.2013. Il coefficiente è pari a 1,774648%.

LO STUDIO

Documento chiuso in redazione in data 11/10/2013

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

La riproduzione, in tutto o in parte, nonché ogni altra forma di diffusione della presente circolare, è consentita purché accompagnata dall'indicazione della società produttrice.

Dott. Rag. Valerio Raffaelli n. 760 Ordine Dottori Commercialisti di Latina – Revisore dei Conti

Rag. Pier Angelo Raffaelli n.15 Ordine Dottori Commercialisti di Latina – Revisore dei Conti

Circolare OTTOBRE
2013
Pag. 12