

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 08 di

SPAZIO AZIENDE – AGOSTO 2014

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Incentivi alle assunzioni di disoccupati effettuate nel 2012: al via le domande</p> <p>Circolare INPS n. 98 del 6 agosto 2014</p>	<p>L'INPS ha comunicato le modalità di presentazione delle domande (in via telematica entro il 30 settembre 2014) per la fruizione dei benefici contributivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati che versano in particolari situazioni. Si tratta degli incentivi previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per l'assunzione di lavoratori disoccupati ultracinquantenni, titolari di indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali; • per la prosecuzione del rapporto di lavoro con dipendenti già in forza, che abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva, per i quali siano scaduti determinati incentivi connessi alla condizione di disoccupato del lavoratore; • per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori disoccupati di qualunque età, titolari di indennità di disoccupazione ordinaria o del trattamento speciale di disoccupazione edile; avvenute nel corso del 2012.
<p>Ammortizzatori sociali in deroga: i nuovi criteri</p> <p>Decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014</p>	<p>È stato firmato il Decreto che definisce i nuovi criteri per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga. In merito al trattamento di integrazione salariale in deroga è previsto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possono richiedere l'intervento della cassa solo le imprese di cui all'art. 2082 c.c.; • non è più previsto l'utilizzo della CIG in deroga in caso di cessazione dell'attività aziendale; • il trattamento può essere concesso o prorogato ai lavoratori subordinati in possesso di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento della cassa. <p>Al fine di consentire il passaggio dal precedente all'attuale regime, per le imprese non soggette alla disciplina in tema di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali, è previsto che in relazione a ciascuna unità produttiva il trattamento CIG in deroga possa essere concesso limitatamente ad 11 mesi per il 2014 e a 5 mesi per il 2015.</p>
<p>Ripristino dei benefici all'assunzione di donne residenti in zone svantaggiate</p> <p>Messaggio INPS n. 6319 del 29 luglio 2014</p>	<p>L'INPS comunica il ripristino del beneficio previsto per l'assunzione di donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. A seguito dei chiarimenti ministeriali che rendono possibile continuare a considerare utili ai fini dell'applicazione del beneficio le aree indicate nella Carta degli aiuti per il periodo 2007-2013, è ripristinata la possibilità di riconoscere l'incentivo per le assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2014.</p>
<p>Lavori a contatto con i minori: certificato antipedofilia</p> <p>Circolare Ministero della Giustizia del 24 luglio 2014</p>	<p>Il Ministero della Giustizia rende noto che il certificato penale del casellario, da richiedere a cura del datore che intende impiegare lavoratori per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie che comportino contatti diretti e regolari con minori, contiene ora le sole indicazioni relative a reati sessuali e a specifiche interdizioni. Non sarà più necessaria l'acquisizione del consenso del lavoratore per il suo rilascio.</p>
<p>Recupero in F24 del "bonus 80 euro"</p> <p>Circolare Agenzia delle Entrate n. 22 dell'11 luglio 2014</p>	<p>A seguito della conversione in legge del DL istitutivo del bonus 80 euro, l'Agenzia delle Entrate ha fornito le istruzioni per il recupero del predetto bonus da parte dei sostituti d'imposta. In particolare, l'Agenzia delinea, anche mediante esempi pratici, le modalità di compilazione del Mod. F24.</p>

COMMENTI

Riguardo le modifiche introdotte dalla Legge n. 78/2014, di conversione del DL n. 34/2014 (c.d. “Jobs Act”) contenente “*disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”, il Ministero del Lavoro ha fornito le prime **indicazioni operative** sulle novità normative in tema di contratto a tempo determinato e di apprendistato, i cui contenuti principali sono illustrati di seguito.

APPRENDISTATO

A proposito delle modifiche introdotte al Testo Unico dell’apprendistato, l’intervento del Ministero riguarda le novità concernenti la forma scritta del Piano Formativo Individuale, le clausole di stabilizzazione, la disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e dell’apprendistato professionalizzante.

Piano formativo individuale (PFI)

Secondo il Jobs Act la **forma scritta** è richiesta oltre che per il contratto e il patto di prova anche per il **Piano formativo individuale (PFI)**, seppur “*in forma sintetica*”.

Come per il passato il Piano formativo può essere redatto sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.



La **redazione** del Piano è **contestuale all’assunzione**: scompare, infatti, la possibilità di redigere lo stesso entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Al riguardo il Ministero ritiene che la scelta del Legislatore di non mantenere tale termine è legata a due fattori:

- **non è indispensabile**, ai fini della legittimità del contratto, la **verifica** del Piano formativo da parte degli **Enti bilaterali**;
- l’elaborazione del Piano in forma sintetica “*appare meno complessa*”.



Dal momento che il Testo unico delega agli Accordi interconfederali/CCNL la disciplina concreta del contratto di apprendistato, il Ministero del Lavoro:

- conferma la **validità** delle **clausole** della **contrattazione** collettiva vigente che, in base alla precedente formulazione della norma, prevedono il predetto termine di **30 giorni** per la redazione del PFI;
- ammette la possibilità della reintroduzione di tale termine ad opera delle **parti sociali**.

Si ricorda, altresì, che il PFI in forma sintetica è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Disciplina transitoria

Le **disposizioni transitorie** del Jobs Act stabiliscono che le **novità** in materia di **piano formativo individuale** si applicano

- ai **rapporti** di apprendistato **costituiti a decorrere** dalla data della sua entrata in vigore (**21 marzo 2014**),
- fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal predetto decreto.

Pertanto, i contratti di apprendistato stipulati dal 21 marzo 2014 al 19 maggio 2014 (giorno antecedente all’entrata in vigore della Legge di conversione) possono non contenere il Piano formativo individuale in forma scritta (dal 20 maggio è infatti obbligatoria la forma scritta del PFI, anche se in forma sintetica).



In tale ipotesi la mancata formalizzazione del Piano formativo non può ritenersi produttiva di alcuna conseguenza sul piano civilistico o amministrativo.

Clausole di stabilizzazione

Il Testo Unico dell'Apprendistato contiene una **nuova** formulazione della clausola di **stabilizzazione legale**

- rivolta ora ai **datori di lavoro** che occupano **almeno 50 dipendenti**,
- che fissa al **20%** la percentuale di **apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro che devono essere stati **confermati in servizio nei 36 mesi precedenti** la nuova assunzione con contratto di apprendistato.

È prevista la possibilità da parte dei CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale di fissare limiti diversi dal suddetto, sempre, comunque, con riferimento ai soli datori che occupano almeno 50 dipendenti.

In merito alle conseguenze ascrivibili al datore di lavoro in caso di violazione degli oneri di stabilizzazione, il Ministero distingue tra inosservanza

- della clausola legale ovvero contrattuale riferita a datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e
- della clausola contrattuale riferita a datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti.



In sede di ispezione, nel caso di **violazione della clausola legale/contrattuale** (primo caso) il rapporto di apprendistato viene **"disconosciuto"** e riconvertito in un normale rapporto a tempo indeterminato.

Nel secondo caso (datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti) la violazione delle clausole di stabilizzazione eventualmente previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non produce il disconoscimento del contratto di apprendistato.

Disciplina transitoria

Le **nuove disposizioni** trovano esclusiva applicazione ai rapporti di apprendistato costituiti a decorrere **dal 21 marzo 2014**. Nel periodo 21 marzo – 19 maggio 2014 sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal DL n. 34/2014 nella sua formulazione originaria, che non prevedeva le clausole di stabilizzazione. Pertanto, in tale periodo l'inosservanza di clausole di stabilizzazione non può ritenersi produttiva di alcuna conseguenza sul piano civilistico o amministrativo.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

In assenza di una disciplina contrattuale che definisca la modalità di retribuzione delle ore di formazione nell'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è stabilito un **limite minimo di retribuzione**. In pratica il datore non può scendere al di sotto dell'importo risultante dalla sommatoria della retribuzione delle **ore di lavoro** effettivamente prestate e della retribuzione del **35%** delle **ore di formazione**.



È previsto che i contratti collettivi, stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, regolino specifiche modalità di utilizzo del contratto di **apprendistato**, anche **a tempo determinato**, per lo svolgimento di **attività stagionali**. In tal senso è stata ampliata la possibilità della contrattazione collettiva di livello nazionale di intervenire su tale tipologia contrattuale, **nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro**, ovviamente se regolata alla fonte dalle Regioni/Province Autonome.

Apprendistato professionalizzante

In sede di conversione in legge del DL n. 34/2014 è stata tolta la previsione per cui la **formazione** di tipo **professionalizzante**, svolta sotto la responsabilità dell'azienda "poteva" essere **integrata** (nei limiti delle risorse annualmente disponibili) dall'**offerta formativa pubblica** finalizzata all'acquisizione di competenze di base o trasversali.



In sostanza, l'offerta formativa pubblica **rimane obbligatoria** nei limiti di quanto stabilito dalle Regioni/Province autonome.

È stato previsto l'onere in capo alla Regione di **comunicare** al datore di lavoro:

- le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste,
- **entro 45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.



Tale **adempimento** da parte delle Regioni/Province Autonome è da considerarsi **obbligatorio** e *“vuole costituire un elemento di certezza per le imprese”*.

Infatti, dopo la comunicazione preventiva obbligatoria CO di instaurazione del rapporto di apprendistato professionalizzante, i datori saranno destinatari di una informativa completa sui corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario.

Al riguardo il Ministero osserva che:



“La scelta di individuare detto termine produce evidentemente effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali, in quanto la mancata comunicazione nei termini previsti (45 giorni) non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro (...) in caso di inadempimento degli obblighi formativi. Conseguentemente, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale (...).”

L'offerta della formazione trasversale da parte delle Regioni può avvenire anche tramite i datori di lavoro e le loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In tema di rapporto di lavoro a termine, le novità riguardano i seguenti aspetti:

- apposizione del termine, con estensione dell'**acausalità**;
- **limitazioni quantitative** per il ricorso a tale fattispecie contrattuale;
- **proroga** del contratto;
- **diritto di precedenza** per il lavoratore.

Acausalità

Viene estesa **in via generale** la possibilità del ricorso al **contratto acausale**, anche nell'ambito della somministrazione a tempo determinato, per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**, a condizione che la durata del singolo rapporto (comprensivo di eventuali proroghe) non superi i **36 mesi**. Rimane fermo che l'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da **atto scritto**.



Nonostante l'eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificatrici nel contratto a termine, le stesse possono essere utili in alcuni specifici casi.

Infatti, l'indicazione di una **causale** giustificativa risulta **opportuna** (seppur non necessaria) per motivi di trasparenza, qualora comporti un'agevolazione per il datore di lavoro, quale ad esempio l'esclusione dall'applicazione dei limiti quantitativi e del versamento del contributo addizionale dell'1,40% all'ASpl, nell'ipotesi di assunzioni per **ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità**.

Limiti quantitativi

A parziale bilanciamento dell'abrogazione dell'obbligo di indicazione di una causale per l'apposizione del termine, ai fini dell'instaurazione di contratti a termine il datore di lavoro deve osservare il **limite quantitativo legale**, pari al **20%** del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al **1° gennaio** dell'anno di assunzione (pena l'irrogazione di apposita sanzione pecuniaria), fermo restando il rispetto dell'eventuale **diversa soglia** individuata dalla **disciplina contrattuale** applicata.

Infatti, solo in caso di mancata indicazione di una soglia che può essere **superiore, inferiore o uguale** a quella legale e delle relative modalità di calcolo da parte dei contratti collettivi si applica, subordinatamente, il limite fissato dal Legislatore.

Contingentamento legale

Alla data del **1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto a termine va effettuata una **verifica** del numero di **rapporti di lavoro a tempo indeterminato** in essere in azienda, con riferimento al **totale** dei **lavoratori** complessivamente **in forza, indipendentemente dall'unità produttiva** in cui svolgono la propria attività.



In caso di **attività** nata **durante l'anno** la **data** di riferimento per tale verifica non può essere il 1° gennaio, ma quella di **assunzione** del **primo lavoratore a termine**, ovviamente escludendo dal computo i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai CCNL, nonché quelli nell'ambito delle start-up innovative.

Nell'ipotesi in cui giunga a **scadenza** nel corso dell'anno un **contratto** a termine, il Ministero precisa che è possibile la stipula di un altro contratto a termine sempre nel rispetto del limite massimo di lavoratori assumibili a termine definito al 1° gennaio.

In caso di **diminuzione nel corso dell'anno** dei lavoratori "stabili" (a tempo indeterminato), il numero di **contratti a termine** stipulabili (a prescindere dalla loro durata) rimane comunque quello stabilito alla data del **1° gennaio**.

Il datore di lavoro è libero di impiegare i lavoratori assumibili a tempo determinato (dopo la suddetta verifica) **presso una o soltanto alcune** delle proprie **unità** produttive.

Ai fini del suddetto accertamento vanno **considerati**:

- i lavoratori a **tempo parziale**, in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno (art. 6 del D.Lgs n. 61/2000);
- i **dirigenti** a tempo indeterminato;
- gli **apprendisti**.

Gli **apprendisti a tempo determinato** non vanno conteggiati, in particolare con riferimento ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in **cicli stagionali**, nonché riguardo l'apprendistato per la **qualifica** e per il **diploma professionale**, qualora i contratti collettivi ne abbiano previsto l'utilizzo per lo svolgimento di **attività stagionali** per le Regioni che hanno definito un sistema di **alternanza scuola-lavoro**.

Inoltre, si evidenzia che vanno **esclusi** dal computo:

- i rapporti di **natura autonoma** o di lavoro **accessorio**,
- i lavoratori **parasubordinati**,
- gli **associati in partecipazione**.

Per quanto riguarda i **lavoratori intermittenti a tempo indeterminato**

- non vanno computati quelli **senza indennità di disponibilità**, in quanto non costituiscono una forza stabile in azienda;
- vanno computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre quelli che percepiscono l'**indennità di disponibilità**.



Qualora dall'applicazione della percentuale del **20%** al numero di contratti di lavoro a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio, risulti una **cifra decimale uguale o superiore a 0,5**, è concessa la facoltà di effettuare un **arrotondamento all'unità superiore**: se dal calcolo risultano assumibili **a tempo determinato 2,50** lavoratori, si potranno concludere **3 contratti a termine**.

Secondo il **regime transitorio**, in caso di un numero troppo elevato di lavoratori a termine occupati alla data di entrata in vigore del Decreto (21 marzo 2014) è fatto obbligo di rientrare nei limiti di legge entro il **31 dicembre 2014** (si ritiene non procedendo al rinnovo dei contratti che nel frattempo giungono a scadenza). Anche nel caso in esame, la stipula di ulteriori contratti a tempo determinato è comunque ammessa sulla base di specifiche disposizioni (fra cui quelle di seguito indicate).

Esenzioni

Il Ministero conferma che sono comunque esenti da limitazioni quantitative i **rapporti a tempo determinato** instaurati nella fase di avvio di nuove attività per i periodi stabiliti dai CCNL, per ragioni sostitutive o di stagionalità, per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, con lavoratori di età superiore ai 55 anni.



Preme evidenziare che, secondo il Ministero, nelle ragioni di **“stagionalità”**, oltre alle **ipotesi** di cui all’elenco del DPR n. 1525/1963, vanno ricomprese anche quelle definite dal **contratto collettivo** applicato, **anche aziendale**. Pertanto, è da ritenersi che la contrattazione collettiva aziendale sia legittimata ad attivarsi per definire ulteriori ipotesi di stagionalità, in ragione di specifiche esigenze.

Quindi, possono rientrare nelle ragioni di stagionalità anche le assunzioni per **incrementi di produttività** se espressamente stabilito dalla **contrattazione collettiva**.

L'**esclusione** da limitazioni quantitative riguarda anche:

- i contratti a termine conclusi da parte di una **start-up innovativa**;
- le altre **fattispecie** indicate nell'**articolo 10** del **D.Lgs n. 368/2001** (ad esempio operai a tempo determinato del settore agricolo, contratti fino a 3 giorni nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, dirigenti);
- eventuali assunzioni di **lavoratori in mobilità**;
- contratti a termine stipulati dagli **istituti pubblici ed enti privati di ricerca** per lo svolgimento in via esclusiva di attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento o direzione della stessa.



Inoltre, **non** concorrono al **superamento** dei **limiti** quantitativi:

- le assunzioni di **disabili** con contratto **a termine**;
- le acquisizioni di personale a tempo determinato nei casi di **trasferimenti d’azienda o di rami di azienda**.

Datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti

Il limite legale del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione non si applica nei confronti dei datori di lavoro che occupano **da 0 a 5 dipendenti**, ai quali è **sempre** consentita la **stipula di un contratto** di lavoro **a termine**.

In tal caso, la **contrattazione collettiva** non può sostituire in toto la disposizione normativa, ma **soltanto** definire **margini più ampi** di assunzioni a tempo determinato.

Limite contrattuale

Alle Parti sociali,

- **ferme** restando le **esenzioni** da limitazioni dei contratti a termine di cui sopra,
- è consentito **derogare**, ad esempio, alla soglia percentuale del **20%** (in aumento o in diminuzione), o alla scelta di determinare il numero di rapporti a tempo determinato instaurabili in base ad una **“fotografia”** della **situazione aziendale** al 1° gennaio dell’anno di assunzione, optando per considerare i lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati nell’azienda in un determinato periodo temporale (e non come quelli in forza ad una certa data).

Si sottolinea che, alla data di entrata in vigore del decreto (21 marzo 2014), continuano a trovare **applicazione** le **clausole limitatrici** della **contrattazione collettiva**, fatta salva la possibilità di individuarne di nuove in un secondo momento.

Regime sanzionatorio

Nell’ipotesi di superamento dei limiti quantitativi per l’assunzione di lavoratori a termine, è prevista una **sanzione amministrativa per ciascun lavoratore** pari al:

- **20%** della retribuzione, per **ciascun mese o frazione di mese** superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora la violazione della soglia percentuale riguardi **un solo lavoratore**;

- **50%** della retribuzione, per **ciascun mese o frazione di mese** superiore a 15 giorni di durata del rapporto lavorativo, qualora il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia **superiore a uno**.



La suddetta sanzione si applica in caso di stipula di contratti a termine **oltre il limite** consentito, sia esso quello legale del **20%** o quello diverso **contrattuale**.

Base di calcolo

Il Ministero precisa che:

- il calcolo dell'**importo sanzionatorio** è effettuato in base ad una **percentuale** della **retribuzione** riconosciuta ai lavoratori **assunti in violazione** del limite, ovvero gli ultimi assunti in ordine di tempo;
- la **retribuzione** di riferimento per il calcolo, in assenza di specificazioni, è quella **lorda mensile** riportata nel **singolo contratto** di lavoro, ricavabile anche dividendo la retribuzione annuale per il numero delle mensilità spettanti.

Parametri da considerare

L'importo pecuniario ottenuto dall'applicazione della percentuale del 20% o del 50% alla retribuzione lorda mensile (con **arrotondamento all'unità** in caso di primo decimale **pari o superiore a 0,5**) va moltiplicato

- per "ciascun lavoratore" e
- per il numero dei **mesi** (ogni periodo di 30 giorni di occupazione costituisce un mese intero) o **frazione di mese** superiore a 15 giorni di occupazione (considerati a tal fine come mese intero). Quindi, per i periodi di occupazione inferiore ai 16 giorni la sanzione non viene irrogata.

Ai fini della quantificazione della sanzione, il periodo di riferimento della stessa è quello intercorrente tra la **data di instaurazione** del rapporto e la **data di accertamento** dell'esistenza dello "sforamento".

Qualora in fase ispettiva emergano "sforamenti" relativi a **rapporti già conclusi** o, si ritiene, trasformati, la sanzione è quantificata in base alla durata complessiva del contratto concluso (o precedente alla trasformazione) in quanto la data di accertamento coinciderà convenzionalmente con la **scadenza del termine**.

Disciplina transitoria



Si conferma che **non** va irrogata alcuna **sanzione** relativamente ai **rapporti** lavorativi instaurati **anteriamente** alla data di **entrata in vigore** del **Decreto** (21 marzo 2014) che comportino il superamento del limite percentuale, i quali proseguono fino alla loro scadenza naturale. Il datore di lavoro, che a tale data abbia in atto rapporti a termine oltre il limite, deve mettersi **in regola**, rientrandovi entro il **31 dicembre 2014** (pena l'impossibilità dal 2015 di concludere nuovi contratti a termine), a meno che un contratto collettivo applicabile nell'azienda fissi una soglia percentuale e/o un termine più favorevole.

Dall'introduzione del sistema sanzionatorio (in vigore dal 20 maggio 2014), anche tali datori sono passibili di **sanzione** nel caso in cui, invece di rientrare nei limiti, effettuino **ulteriori assunzioni** a tempo determinato rispetto a quelle consentite.



Sussiste, invece, il solo divieto di assunzione a partire dal 2015 e **non** risulta applicabile la **sanzione** amministrativa nei confronti di tali datori di lavoro nell'ipotesi di **proroga** dei **contratti già in corso**.

Proroghe

Previo consenso del lavoratore, la prorogabilità del termine è consentita fino ad un **massimo di cinque volte** nel limite di durata massima del singolo contratto di **36 mesi**, purché riguardi la *“stessa attività lavorativa”*, ossia le **stesse mansioni**, le **mansioni equivalenti** o comunque quelle svolte ai sensi dell’art. 2103 c.c. (assegnazione a mansioni superiori).

La nuova previsione trova applicazione *“indipendentemente dal numero dei rinnovi”*: pertanto, nel caso di **successione** di più **contratti a termine** conclusi tra le **stesse parti** (datore di lavoro e lavoratore) per lo svolgimento di **mansioni equivalenti** sono ammesse non più di **5 proroghe**, anche se ad esempio tutte utilizzate nel primo contratto instaurato.



Nel caso di un nuovo contratto a tempo determinato **non** concernente **mansioni equivalenti**, **non** si effettua la *“contabilizzazione”* delle **precedenti proroghe**.

Disciplina transitoria



I rapporti instaurati **anziormente** al **21 marzo 2014** rimangono soggetti alla **previgente disciplina** per cui era consentita la **proroga** del termine, per **una sola volta**, solo quando la durata iniziale del contratto era inferiore a tre anni. Pertanto, in questo caso è da ritenere che per poter fruire del nuovo regime delle proroghe sia opportuno, alla scadenza del contratto, osservare la pausa obbligatoria (10 o 20 giorni) ed effettuare una riassunzione del lavoratore a tempo determinato.

Dal momento che *“sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto”*, è confermata la piena **legittimità** delle eventuali **proroghe** di contratti sottoscritti prima della sua entrata in vigore. Infatti, nel periodo 21 marzo – 19 maggio 2014 erano ammesse sino a 8 proroghe e, di conseguenza, hanno operato correttamente i datori di lavoro che sono ricorsi alla proroga per un numero di volte superiore a 5 (limite attualmente in vigore) sino, addirittura, ad utilizzare tutte le 8 proroghe.



Comunque, a partire **dal 20 maggio 2014** (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL) **non** è più possibile ricorrere a **nuove proroghe** per gli stessi contratti. Ne deriva che, rispettato lo stop and go, eventualmente è possibile effettuare una riassunzione del lavoratore (sempre nel rispetto del limite complessivo di durata di 36 mesi).

Diritti di precedenza

Secondo il disposto normativo sono stabilite due fattispecie di **diritto di precedenza** per i lavoratori a termine, rispettivamente,

- in caso di **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi alla scadenza del loro rapporto di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate e
- nell’ipotesi di nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali.

Rispetto alla prima ipotesi, viene previsto che per le lavoratrici il **congedo obbligatorio di maternità** intervenuto nell’esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, rientra nel computo del periodo complessivo di prestazione lavorativa utile al conseguimento del diritto di precedenza. Alle stesse lavoratrici spetta il diritto di precedenza **anche** nelle **assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore entro i **successivi 12 mesi**, riguardo le **mansioni già espletate** in esecuzione dei precedenti contratti a termine.

Rispetto a tutti i suddetti **diritti di precedenza** è stato introdotto l’obbligo in capo al datore di lavoro di richiamarli **espressamente** nell’**atto scritto** con cui è apposto il termine al contratto di lavoro.



L’eventuale **mancanza** dell’**informativa** sui diritti di precedenza **non** comporta alcuna specifica **sanzione** e non ne compromette l’esercizio da parte del lavoratore.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI AGOSTO 2014

MERCOLEDÌ 20

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **luglio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **luglio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **luglio 2014** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **luglio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **luglio 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Accise".

Terza rata premi INAIL

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento della terza rata dei premi INAIL.

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**luglio 2014**).

DOMENICA 31 → LUNEDÌ 1 (SETTEMBRE)

INPS gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **luglio 2014**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'ENPALS o tramite Flusso UNIEMENS.

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., co.co.pro., co.co.co. occasionali, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **luglio 2014**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Contributi FASI

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento al FASI dei contributi integrativi per i dirigenti industriali relativi al trimestre **luglio – settembre 2014**.

Versamento tramite bollettino di c/c postale predisposto dal FASI.

Modello 730

Il sostituto trattiene/rimborsa al dipendente le somme risultanti dal prospetto di liquidazione o dal Mod. 730-4 (busta paga di luglio erogata nel mese di agosto).

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **luglio 2014**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI AGOSTO 2014
--

Venerdì 15: Festa dell'Assunzione

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■