

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 04 di

SPAZIO AZIENDE – APRILE 2014

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Lavori a contatto con i minori: obbligo del certificato penale del casellario giudiziale</p> <p>Circolare e Note Ministero della Giustizia del 3 aprile 2014 D.Lgs n. 39 del 4 marzo 2014 (G.U. n. 68 del 22 marzo 2014)</p>	<p>A seguito dell’emanazione del Decreto Legislativo che impone, a coloro che impiegano soggetti in attività a contatto diretto e regolare con minori, di richiedere agli stessi il certificato penale del casellario giudiziale, il Ministero della Giustizia ha pubblicato sul proprio sito internet una Circolare e due Note di chiarimenti sull’argomento. Viene precisato che l’obbligo attiene i soli rapporti di lavoro stipulati a partire dal 6 aprile 2014 e non riguarda i soggetti eventualmente impiegati come volontari (ad esempio nelle associazioni culturali, sportive, ecc.), e che nelle more del rilascio di detto certificato il datore di lavoro potrà far sottoscrivere al lavoratore una dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà.</p>
<p>Lavoratori extracomunitari stagionali: decreto flussi per il 2014</p> <p>Circolare Ministero dell’Interno e Ministero del Lavoro del 3 aprile 2014</p>	<p>Con una Circolare congiunta, il Ministero dell’Interno e il Ministero del Lavoro hanno fornito le istruzioni per la presentazione delle domande riguardanti il decreto flussi per i lavoratori extracomunitari stagionali. Tale decreto, che autorizza 15.000 ingressi per l’anno 2014, è stato firmato dal Presidente del Consiglio dei Ministri il 12 marzo 2014 e registrato presso la Corte dei Conti, per la successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Dopo tale pubblicazione sarà possibile inviare le domande.</p>
<p>Convertito in legge il DL detrazioni, INAIL e alluvione Emilia e Veneto</p> <p>Legge n. 50 del 28 marzo 2014 (G.U. n. 74 del 29 marzo 2014)</p>	<p>È stata pubblicata sulla G.U. la Legge di conversione, con modificazioni, del DL n. 4/2014 recante disposizioni in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mantenimento dell’aliquota al 19% sulle detrazioni (art. 15 TUIR); • differimento al 16 maggio 2014 del termine per gli adempimenti legati all’Autoliquidazione 2013/2014, nonché • sospensione degli adempimenti tributari e contributivi per i territori colpiti dall’evento alluvionale del 17 gennaio 2014. <p>In sede di conversione, la sospensione degli adempimenti tributari e contributivi è concessa ora fino al 31 ottobre 2014 e non solo alle zone del Modenese ma anche a quelle del Veneto colpite dagli eventi atmosferici tra il 30 gennaio e il 18 febbraio 2014.</p>
<p>Salari medi e convenzionali per le prestazioni economiche di malattia, maternità e tbc</p> <p>Circolare INPS n. 44 del 26 marzo 2014</p>	<p>L’INPS fornisce le retribuzioni di riferimento per l’anno 2014, per l’erogazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità e tubercolosi. Le indicazioni fornite dall’Istituto interessano i seguenti soggetti: lavoratori soci degli organismi cooperativi (art. 4 del DPR n. 602/1970), lavoratori agricoli a tempo determinato, compartecipanti familiari e piccoli coloni, lavoratori italiani operanti all’estero in Paesi extracomunitari, lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, lavoratrici commercianti, artigiane e imprenditrici agricole professionali, lavoratori iscritti alla gestione separata.</p>
<p>Istanze per la fruizione del bonus di 190 euro: indicazioni operative</p> <p>Circolare INPS n. 32 del 13 marzo 2014</p>	<p>L’INPS fornisce le prime indicazioni per la fruizione del beneficio di 190 euro introdotto in conseguenza della mancata proroga, per l’anno 2013, delle disposizioni sull’iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e dei connessi benefici. Il predetto bonus è riconosciuto subordinatamente all’invio all’INPS di specifica istanza da effettuare, a pena di decadenza, entro il 12 aprile e spetta per 6 mesi, con riferimento ai rapporti a tempo determinato, ovvero per 12 mesi, in relazione ai rapporti a tempo indeterminato.</p>

COMMENTI

Il Decreto Legge n. 34/2014 (G.U. n. 66/2014), c.d. **Jobs Act, in vigore dal 21 marzo 2014**, contiene in particolare misure di semplificazione in materia di contratto di lavoro a termine, contratto di apprendistato, DURC.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina di tale fattispecie contrattuale viene nuovamente modificata, per renderne più flessibile l'utilizzo e creare nuova occupazione, soprattutto giovanile.



In particolare, le novità introdotte dal Legislatore riguardano i seguenti aspetti del rapporto di lavoro a termine:

- estensione del ricorso all'**acausalità**;
- ampliamento della possibilità di ricorso alla **proroga**;
- **limite** massimo per la **stipula** di **contratti** da parte di ciascun datore di lavoro.

Acausalità

La durata del contratto di lavoro a tempo determinato, per il quale **non** è necessaria l'**indicazione** di una **causale** giustificativa,

- viene innalzata dai precedenti 12 mesi (comprensivi di eventuale proroga), agli attuali **36 mesi**, comprensivi di eventuali proroghe,
- riguardo allo svolgimento di qualunque tipo di mansione,
- sia nella forma del **contratto a tempo determinato** che nell'ambito di un contratto di **somministrazione a termine**.

Pertanto, l'apposizione del termine **non** risulta **più** subordinata alla presenza di **specifici motivi** (origine di numerosi contenziosi tra lavoratore e azienda), dal momento che è stata sostituita l'originaria formulazione della disposizione (art. 1, comma 1, D.Lgs n. 368/2001), secondo cui il ricorso al contratto a tempo determinato era ammesso *"(...) a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (...)"*.

Contestualmente, è stata disposta l'abrogazione della norma, contenente le previsioni di non necessarietà dell'indicazione delle ragioni di apposizione del termine relative:

- alla suddetta **acausalità legale**;
- all'**acausalità contrattuale**, per cui il ricorso al contratto acausale era consentito in ogni altra ipotesi definita dalla contrattazione collettiva (anche aziendale), stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quindi, la possibilità di ricorso all'acausalità è ora consentita fino a 36 mesi e non più, dunque, circoscritta al primo rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, sia nella forma del contratto a tempo determinato che nell'ipotesi di prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine.

In tema di **apposizione del termine**, viene ribadito che la stessa è da considerarsi **priva di effetto** se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto**.

Proroghe

Altra misura incentivante per l'utilizzo del contratto a termine riguarda l'**estensione** della possibilità di **ricorso** alla proroga, **non più** consentita per **una sola volta** ed a condizione della sussistenza di **ragioni oggettive**.



Tale presupposto non è più richiesto e, fatto salvo il consenso del lavoratore e la durata iniziale del contratto inferiore a tre anni, sono ammesse **proroghe** fino ad un **massimo di otto volte**, nel limite dei **36 mesi**. Unica condizione è che tali proroghe si riferiscano alla **stessa attività lavorativa** (stesse mansioni), per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

In caso di proroga non sarà necessario rispettare gli intervalli temporali previsti in caso di successione tra due contratti a termine, come fissati dalla Riforma Fornero e dal Decreto Lavoro (10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi).

Limite quantitativo

Il numero totale di rapporti di lavoro a termine instaurati da ciascun datore di lavoro non può superare la soglia del **20%** dell'organico complessivo presente nell'**azienda**. Rimane salva la possibilità di modificare tale limite da parte della contrattazione collettiva, tenendo conto delle esigenze legate alle sostituzioni e alla stagionalità.



Il suddetto limite non trova applicazione nei confronti delle **imprese** che occupano **fino a 5 dipendenti**, per le quali è comunque ammessa la stipula di **un contratto** di lavoro a termine.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Sono apportate alcune modifiche al Testo unico dell'Apprendistato (D.Lgs n. 167/2011) al fine di favorire l'ingresso al lavoro dei giovani.

Forma scritta

Ora è prevista la **forma scritta** esclusivamente del **contratto** e del **patto di prova** (in precedenza era obbligatoria la forma scritta anche per il Piano formativo individuale da definirsi, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto).

Stabilizzazione

È **abrogata** la disposizione che prevedeva la possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire forme e modalità per la **conferma in servizio** al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato. Abrogati anche gli ulteriori vincoli introdotti dalla Riforma Fornero (clausola di stabilizzazione legale).



Il DL abroga il vincolo, in capo ai datori di lavoro con più di 9 dipendenti, che subordinava la possibilità di procedere a nuove assunzioni di apprendisti, solo in caso di conferma, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (percentuale ridotta al 30% nel periodo intercorrente dal 18 luglio 2012 al 17 luglio 2015).

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

È consentita, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, di riconoscere al lavoratore una **retribuzione** che tenga conto:

- delle **ore di lavoro** effettivamente prestate e

- delle **ore di formazione** nella misura del **35%** del relativo monte ore complessivo.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

La **formazione** di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, **può essere integrata** (nel testo previgente la disposizione recitava "è *integrata*"), nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

SERVIZI PER IL LAVORO

In particolare, con riferimento all'Elenco anagrafico dei servizi alle persone in cerca di lavoro (art. 4, DPR n. 442/2000), le parole "*Le persone*" sono sostituite dalle seguenti: "*I cittadini italiani, comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia.*"

Stato di disoccupazione

Il Legislatore prevede che lo stato di disoccupato sia comprovato dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente (Centro per l'Impiego), nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo. Ora, si stabilisce che in tal senso è competente il servizio di **qualsiasi ambito territoriale** dello Stato.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DURC

In particolare, a decorrere **dal 21 marzo 2014** (data di entrata in vigore del DL), chiunque vi abbia interesse **verifica**

- con **modalità esclusivamente telematiche** e
- **in tempo reale**

la **regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL** e, per le imprese del settore edile, nei confronti delle **Casse Edili**.



L'esito della verifica ha **validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)**, ovunque previsto.

L'**effettiva operatività** del nuovo sistema è, tuttavia, **subordinata** all'emanazione di un successivo **decreto interministeriale**, da adottare entro 60 giorni dal 21 marzo 2014, volto a definire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica, nonché le ipotesi di esclusione dal predetto sistema di verifica della regolarità contributiva.

La verifica con **modalità telematiche** assolve all'obbligo di accertare la sussistenza del requisito (commissione di violazioni gravi, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali, secondo la legislazione italiana o dello Stato in cui sono stabiliti) di cui all'art. 38, comma 1, lettera i), del D.Lgs n. 163/2006, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

In materia di contratti di solidarietà per le aziende rientranti nella normativa CIGS, si conviene che i **criteri** per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari della relativa riduzione contributiva, siano **stabiliti**, entro i limiti delle risorse disponibili, con **decreto del Ministero del Lavoro** di concerto con il MEF.

Il predetto beneficio contributivo consiste nella riduzione per tutta la durata del contratto, con un limite massimo di 24 mesi, dei contributi dovuti per le ore lavorate da ciascun lavoratore interessato al contratto di solidarietà, pari

- al 25% se la riduzione di orario è compresa tra il 20% ed il 30% dell'orario contrattuale,
- al 35% per riduzioni di orario superiori al 30%.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI APRILE 2014

GIOVEDÌ 10

Contributi INPS trimestrali personale domestico

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali relativi al trimestre **gennaio – marzo 2014** per il personale domestico.

Versamento tramite bollettino MAV.

Contributi “Fondo M. Negri”, “Fondo A. Pastore” e “Fondo M. Besusso” trimestrali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi di previdenza ed assistenza integrativa, rispettivamente al “Fondo M. Negri”, al “Fondo A. Pastore” ed al “Fondo M. Besusso”, a favore di dirigenti di aziende commerciali, relativi al trimestre **gennaio – marzo 2014**.

Versamento tramite bonifico bancario.

MERCOLEDÌ 16

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 **marzo 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 **marzo 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 **marzo 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 **marzo 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 **marzo 2014**.

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

Addizionali

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

MARTEDÌ 22

Contributi Previdai e Previdapi trimestrali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi integrativi a favore dei dirigenti di aziende industriali, relativi al trimestre **gennaio – marzo 2014**.

Versamento mediante bonifico bancario.

MERCOLEDÌ 30

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 **marzo 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 **marzo 2014**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Denuncia INPS agricoltori trimestrale

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia telematica relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al trimestre **gennaio – marzo 2014**.

Denuncia all'INPS a mezzo DMAG telematico.

Modello 730

I lavoratori/pensionati consegnano al datore di lavoro/ente pensionistico i Modd. 730 e 730-1.

Stampa libro unico

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

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI APRILE 2014
--

Lunedì 21: Lunedì dell'Angelo

Venerdì 25: Festa della Liberazione

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