



ORLANDINI & ASSOCIATI

CONSULENZA DEL LAVORO

Uffici

VITERBO -Strada Poggino 76 - Tel. 0761 270788 - 270692 Fax 0761 271391

ROMA – Via Val Brembana, 1

FROSINONE (Morolo) - Via Morolense Km. 3.900 – Tel. 0775 806090

e-mail: clauorl@tin.it
c.orlandini@consulentidellavoropec.it
www.orlandinieassociati.it

Le informative per l'azienda

Le <i>news</i> di aprile	pag.	2
D.L. n.34/14: disposizioni urgenti in materia di contratto a termine	pag.	6
Apprendistato: le novità del <i>Jobs act</i> e le linee guida della conferenza Stato Regioni	pag.	8
Prorogata al 31 marzo 2014 la definizione agevolata dei ruoli	pag.	10
Obblighi Inail per tirocini	pag.	11
Contratti di solidarietà: novità 2014	pag.	13
Durc interno: nuova gestione note di rettifica	pag.	14
Inasprite le sanzioni per lavoro irregolare e orario di lavoro	pag.	16
Sanzioni per straordinario "fuori busta"	pag.	19
Lavoro accessorio: rivalutazione importi e ambiti di utilizzo	pag.	20
Benefici per assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo	pag.	21
Incentivi assunzione lavoratori in mobilità: nessuna spettanza per lavoratori licenziati da non imprenditori	pag.	22
Procedure semplificate per la sicurezza nelle PMI	pag.	23
Lavoro intermittente per allestimento palchi: i chiarimenti ministeriali	pag.	24
Rapporto biennale sulla situazione del personale aziendale	pag.	25
Contributi lavoro domestico: nuove modalità di invio dei bollettini MAV	pag.	27

L'agenda delle scadenze

Principali scadenze dal 1° aprile al 30 aprile 2014	pag.	28
---	------	----

Scadenze contrattuali

Principali scadenze contrattuali del mese di aprile 2014	pag.	31
--	------	----

I formulari per l'ufficio paghe

Dichiarazione sostitutiva al fondo di tesoreria: nuovo modello	pag.	34
Richiesta abilitazione alle applicazioni dell'Istituto: nuovo modello	pag.	35

Le agevolazioni per l'azienda

Finanziamento per acquisto macchinari e attrezzature per PMI: disponibile il modulo	pag.	36
---	------	----

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Disponibile il nuovo modulo per l'iscrizione al registro delle imprese

È stata pubblicata sul S.O. n.23 della G.U. n.63 del 17 marzo la circolare n.3668/C del Ministero dello Sviluppo Economico, datata 27 febbraio, che ha fornito istruzioni per la compilazione della modulistica per l'iscrizione e il deposito nel registro delle imprese e per la denuncia al repertorio delle notizie economiche e amministrative (REA), realizzata secondo le specifiche tecniche approvate con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 18 ottobre 2013

(Ministero dello Sviluppo Economico, circolare 27/2/2014, n.3668/C; G.U. 17/3/2014 n.63, S.O. n.23)

Lavoratori inviati in Francia: disponibile il modello

L'Inps, con messaggio n.3326 del 14 marzo, ha reso disponibile il modello da inviare al CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) per il rilascio delle autorizzazioni di esonero necessarie per i lavoratori inviati in Francia, ai sensi dell'art.16 del regolamento CE n.883/04. I datori di lavoro interessati sono pertanto invitati a compilare in lingua francese il nuovo questionario come da modello allegato al messaggio ([allegato 1](#)); l'Inps per agevolarne la compilazione ha allegato il modello anche nella versione italiana ([allegato 2](#)).

(Inps, messaggio 14/3/2014, n.3326)

Codice di comportamento del personale ispettivo: le indicazioni del Ministero

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.6 del 4 marzo, ha fornito indicazioni operative in relazione al Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro, emanato con decreto ministeriale del 15 gennaio.

In particolare, per quanto riguarda l'attività ispettiva in azienda, la circolare raccomanda che essa si svolga in modo da interferire il meno possibile con l'attività lavorativa e che si protragga per il solo tempo necessario all'accertamento. Eventuali dichiarazioni possono essere rese, nel rispetto dei criteri di riservatezza, da chiunque sia in grado di fornire utili elementi e informazioni per lo svolgimento degli accertamenti, anche se non legato al soggetto ispezionato da un rapporto di lavoro. Inoltre, al fine di garantire il diritto di difesa, il personale ispettivo deve annotare nel verbale di primo accesso le dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 4/3/2014, n.6)

Ispezioni presso società e associazioni sportive dilettantistiche: i chiarimenti ministeriali

Il Ministro del Lavoro, con la nota n.4036 del 21 febbraio, ha offerto chiarimenti circa le verifiche ispettive da effettuare presso società e associazioni sportive dilettantistiche; in particolare l'attività ispettiva sarà indirizzata alle diverse realtà imprenditoriali non riconosciute dal Coni, dalle Federazioni sportive nazionali o dagli enti di promozione sportiva e non iscritte nel Registro delle società e associazioni sportive dilettantistiche, in quanto per le società e associazioni iscritte al Coni l'iscrizione stessa garantisce l'assenza di finalità di lucro e lo svolgimento di attività a livello dilettantistico.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 21/2/2014, n.4036)

In Gazzetta il decreto per il rilascio di un unico permesso di soggiorno

È stato pubblicato sulla G.U. n.68 del 22 marzo il D.Lgs. n.40 del 4 marzo, di recepimento della direttiva europea n.2011/98, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro. Tale direttiva contiene anche un insieme comune di diritti per i lavoratori di Paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

(D.Lgs. 4/3/2014, n.40; G.U. 22/3/2014, n.68)

T.U. immigrazione: le novità sugli ingressi per ricerca scientifica e per lavoratori altamente qualificati

I Ministeri del Lavoro e dell'Interno, con circolare congiunta del 17 marzo, hanno offerto indicazioni in merito alle novità apportate dal T.U. immigrazione (L. n.9/14) sugli ingressi per ricerca scientifica e di lavoratori altamente qualificati. In tema di ingresso e soggiorno per ricerca scientifica, sono previste agevolazioni per i ricercatori sia in relazione alla disciplina dell'ingresso nel territorio italiano sia a quella del ricongiungimento dei propri familiari.

In merito all'ingresso e soggiorno per lavoratori altamente qualificati, non sarà più necessario per il lavoratore acquisire la certificazione di conformità da parte del Ministero dell'Istruzione, ma sarà sufficiente la dichiarazione di valore relativa al titolo di studio estero. Inoltre è stato eliminato il vincolo "di secondo livello" riferito al *master* universitario, ritenendo così idoneo per la conversione del permesso di soggiorno il titolo a prescindere dal livello di riferimento. Infine, è stato abrogato il co.4 dell'art.39, che prevedeva l'emanazione di un decreto annuale per fissare il numero massimo dei visti di ingresso e dei permessi di soggiorno per l'accesso all'istruzione universitaria degli studenti stranieri residenti all'estero.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, circolare 17/3/2014, n.1886)

Convertito in legge il c.d. decreto svuota carceri

È stata pubblicata sulla G.U. n.43 del 21 febbraio la L. n.10/14, di conversione del c.d. *decreto svuota carceri* (D.L. n.146/13). La legge, in vigore dal 22 febbraio 2014, prevede in particolare all'art.8 la proroga dell'adozione dei decreti relativi alle agevolazioni e agli sgravi per l'anno 2013, da riconoscersi ai datori di lavoro che assumano detenuti e internati. L'ammontare massimo dei crediti d'imposta mensili concessi deve intendersi esteso all'intero anno 2013.

(D.L. 23/12/2013, n.146, legge 21/2/2014, n.10; G.U. 21/2/2014, n.43)

Imprese agricole: chiarimenti sulle sanzioni in caso di iscrizione tardiva dell'indirizzo PEC

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con parere n.45678 del 19 marzo 2014, ha fornito chiarimenti sull'applicabilità del regime sanzionatorio previsto in caso di tardiva iscrizione dell'indirizzo PEC nel Registro delle Imprese da parte delle imprese individuali operanti settore agricolo.

(Ministero dello Sviluppo Economico, parere 19/3/2014, n.45678)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Agenzia delle Entrate: comunicazione dell'Iban per ottenere i rimborsi

L'Agenzia delle Entrate, con comunicato del 21 marzo, ha reso noto che sta richiedendo alle società beneficiarie di rimborsi di comunicare il proprio Iban per poter accreditare in tempi più rapidi le somme direttamente sul conto corrente bancario dell'azienda. I destinatari riceveranno la richiesta delle coordinate via Pec all'indirizzo della società presente nel registro delle imprese e potranno comunicare/aggiornare l'Iban tramite i servizi *online* disponibili sul sito www.agenziaentrate.it oppure presso qualsiasi ufficio dell'Agenzia, presentando l'apposito modello.

(Agenzia delle Entrate, comunicato stampa 21/3/2014)

Riscossione mediante ruolo: aumento delle rate non pagate con validità retroattiva

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n.32/E del 19 marzo, è intervenuta in tema di riscossione mediante ruolo, chiarendo che la disciplina sull'incremento da due a otto del numero di rate non pagate che determina la decadenza dal beneficio della rateazione è applicabile in via retroattiva anche ai piani di rateizzazione già in essere e, dunque, non decaduti alla data del 22 giugno 2013.

(Agenzia delle Entrate, risoluzione 19/3/2014, n.32/E)

Istituita la causale contributo per il versamento al Fondo Sanilog

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n.31/E del 13 marzo, ha istituito la causale contributo "FSL1" denominata "FONDO SANILOG – FONDO INTEGRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE – ASSOCIAZIONE NON RICONOSCIUTA", per il versamento dei contributi a favore del Fondo Sanilog mediante il modello F24.

(Agenzia delle Entrate, risoluzione 13/3/2014, n.31/E)

Istituita la causale contributo per il versamento all'ente paritetico C.I.F.A.-CONFSAL

L'Agenda delle Entrate, con la risoluzione n.30/E del 13 marzo, ha istituito la causale contributo "EPAR" denominata "Ente Paritetico C.I.F.A.-CONFSAL", per il versamento dei contributi a favore dell'Ente Paritetico C.I.F.A.-CONFSAL mediante il modello F24.

(Agenzia delle Entrate, risoluzione 13/3/2014, n.30/E)

Istituiti i codici tributo per il ravvedimento di strumenti deflativi

Con la risoluzione n.25/E del 4 marzo l'Agenda delle Entrate ha istituito i codici tributo "9946", "9947", "9948", "9949", "1984", "1985", "1986" e "1987", per il versamento, tramite modello F24, della sanzione e degli interessi dovuti a titolo di ravvedimento operoso su importi rateizzati, a seguito di definizione dell'accertamento, dell'accertamento con adesione, della conciliazione giudiziale e della mediazione.

(Agenzia delle Entrate, risoluzione 4/3/2014, n.25/E)

Gestione artigiani e commercianti: avvisi bonari disponibili dal 15 marzo

L'Inps, con messaggio n.3156 del 7 marzo, ha comunicato che dal 15 marzo 2014, nel Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti, sono disponibili gli avvisi bonari relativi alla rata in scadenza a novembre 2013 per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni degli artigiani e commercianti: a fronte dell'eventuale mancato pagamento l'importo dovuto verrà richiesto tramite avviso di addebito con valore di titolo esecutivo. Qualora l'iscritto avesse già effettuato il pagamento, potrà comunicare al *call-center* dell'Istituto gli estremi del modello F24.

Inoltre, nel Cassetto previdenziale sarà predisposta anche la relativa comunicazione che di solito veniva spedita e, contestualmente, verrà inviata una *mail* di *alert* ai titolari della posizione contributiva e ai loro intermediari, che abbiano fornito tramite il cassetto il loro indirizzo di posta elettronica.

(Inps, messaggio 7/3/2014, n.3156)

Regione Sicilia: le aliquote Irap e addizionale regionale all'Irpef per il 2013

La Regione Sicilia, con comunicato del 9 febbraio 2014, ha reso noto che, per l'anno d'imposta 2013, l'aliquota ordinaria Irap è del 4,82% e l'addizionale regionale all'Irpef resta confermata all'1,73%.

(Regione Siciliana, comunicato stampa 9/2/2014)

Start-up innovative: in Gazzetta il decreto sulle agevolazioni fiscali

È stato pubblicato sulla G.U. n.66 il D.M. 30 gennaio 2014, che attua l'applicazione degli incentivi fiscali all'investimento in *start-up* innovative e definisce i soggetti interessati, gli investimenti agevolati, le condizioni per beneficiare delle agevolazioni fiscali e la loro decadenza.

(D.M. 30/1/2014, G.U. 20/3/2014, n.66)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Indennità co.co.pro.: disponibile il nuovo modello

L'Inps, con messaggio n.2999 del 3 marzo, ha fornito chiarimenti in merito all'indennità per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto, illustrando le novità concernenti il nuovo modello di domanda per l'anno di riferimento 2014, la rivalutazione per l'anno 2013 del requisito reddituale e la modalità di attestazione del periodo ininterrotto di disoccupazione.

(Inps, messaggio 3/3/2014, n.2999)

Rivalutato l'assegno per i nuclei numerosi

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, con comunicato 20 febbraio pubblicato nella G.U. n.42/14, ha reso noto di aver rivalutato per l'anno 2014 la misura degli assegni e dei requisiti economici, ai sensi dell'art.65, co.4, della L. n.448/98 (assegno per il nucleo familiare numeroso) e dell'art.74 del D.Lgs. n.151/01 (assegno di maternità). Anche l'Inps, con circolare n.29 del 27 febbraio, ha dato notizia di tale rivalutazione:

- l'assegno mensile per il nucleo familiare nella misura intera è pari a € 141,02;
- l'assegno mensile di maternità per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento in misura intera è pari a € 338,21.

(Presidente del Consiglio dei Ministri, comunicato 20/2/2014, G.U. 20/2/2014, n.42; Inps, circolare 27/2/2014, n.29)

SALUTE E SICUREZZA

Palchi e fiere: firmato il decreto per la sicurezza

Il Ministero del Lavoro, con comunicato del 21 febbraio pubblicato sul proprio sito, ha reso noto che è stato firmato il decreto in materia di salute e sicurezza per l'allestimento e il disallestimento di palchi per spettacoli musicali, teatrali e cinematografici e di strutture per manifestazioni fieristiche. Il decreto ha chiarito i casi in cui è necessario attivare l'organizzazione prevista per i cantieri temporanei o mobili e, di conseguenza, quando è necessario l'ausilio del coordinatore della sicurezza.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, comunicato 21/2/2014, sito)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: D.L. n.34/14 – DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI CONTRATTO A TERMINE

Si comunica che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.66 del 20 marzo il D.L. n.34 del 20 marzo 2014 "*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*", in vigore dal 21 marzo 2014, ancorché occorra poi il passaggio alle Camere per la sua definitiva conversione in legge, che dovrà avvenire entro 60 giorni dalla sua pubblicazione.

L'atto normativo di carattere provvisorio, avente forza di legge, e, quindi, immediatamente operativo, contiene disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine, apprendistato, servizi per il lavoro, verifica della regolarità contributiva, contratti di solidarietà e Durc. Rimandando ad altra successiva comunicazione i commenti sulle modifiche normative introdotte, soffermiamoci, per brevità, sulla tematica del contratto a termine.

Il decreto legge in commento interviene, modificandolo, sul D.Lgs. n.368/01 (la norma regolamentatrice del lavoro subordinato a tempo determinato); in particolare, al fine di diminuire il copioso contenzioso instauratosi sulla legittimità delle ragioni giustificatrici, dispone che i nuovi contratti stipulati a decorrere dal 21 marzo 2014 non debbano più prevedere l'indicazione delle ragioni specifiche riferibili a motivazioni tecniche, sostitutive, produttive o organizzative che consentivano l'apposizione di un termine al contratto. È importante sottolineare come le disposizioni sopra richiamate si applichino indistintamente al contratto di lavoro a tempo determinato concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore o nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato concluso tra un utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Viene però introdotta una rigida limitazione al ricorso ai contratti a tempo determinato all'interno dell'impresa: il decreto introduce infatti il **limite massimo di rapporti a termine costituibili nella misura massima del 20% dell'organico complessivo**, espressione che si ritiene riferibile ai soli lavoratori subordinati.

In attesa degli opportuni chiarimenti ministeriali, si ritiene che il limite individuato sia da verificarsi al momento della decorrenza giuridica di ogni nuovo contratto e, prudenzialmente, i limiti percentuali stabiliti dai contratti collettivi debbano essere comunque sempre rispettati.

La norma poi dispone che nelle aziende sino a 5 dipendenti esista in ogni caso la possibilità di avviare almeno un contratto a termine.

Alla luce dell'intervento legislativo, pertanto, potrà essere siglato un contratto a termine senza la necessità delle ragioni, ma con il solo limite della durata massima, che è rimasta pari a 36 mesi – però anche per il primo contratto – comprensiva di eventuali proroghe. Sul fronte della proroga occorre registrare come il decreto consentirà di prolungare il contratto fino a un massimo di otto volte.

Coerentemente, anche per la proroga non sarà necessaria l'indicazione delle causali, mentre è condizione necessaria per la legittimità della stessa il riferimento alla medesima attività oggetto della stipula del contratto e l'acquisizione del consenso del lavoratore oltre, ovviamente, alla verifica della durata complessiva non superiore a 36 mesi.

In merito alle proroghe si può ritenere che la presente normativa si applichi anche ai contratti a tempo determinato in essere, i quali, pertanto, potranno essere prorogati sino alla misura massima.

Le altre disposizioni attualmente in vigore non sono state oggetto di alcuna modifica; pertanto, per quanto concerne, ad esempio, l'intervallo tra due contratti a termine, si continuerà a operare secondo quanto fatto fino ad ora.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Stall", is written over a horizontal line.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: APPRENDISTATO – LE NOVITÀ DEL *JOBS ACT* E LE LINEE GUIDA DELLA CONFERENZA STATO REGIONI

Si comunica ai Signori clienti che il D.L. n.34/14, *c.d. Jobs act*, ha introdotto importanti semplificazioni relative all'apprendistato.

Stante la sua natura di decreto legge, per la definitività delle misure è necessario attendere la sua conversione in legge: pertanto si consiglia estrema prudenza nel trattare la materia.

Le novità del *Jobs act*

Innanzitutto non è più previsto l'obbligo di forma scritta del Piano Formativo Individuale: data la centralità della componente formativa ai fini della legittimità del contratto, rimangono fermi gli obblighi di registrazione delle competenze acquisite.

In secondo luogo, si è proceduto con la riscrittura della norma che disciplina la formazione trasversale nell'ambito del contratto professionalizzante, prevedendo che possa (e non più debba) integrarsi alla formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica. Al momento, in via cautelare, per la gestione della formazione trasversale si rinvia alle Linee Guida della Conferenza Stato Regioni 20 febbraio 2014, in quanto la facoltatività introdotta dal D.L. n.34/14 sembrerebbe rivolgersi esclusivamente ai soggetti costituzionalmente competenti a regolare la materia, cioè le Regioni e le Province autonome, e non al singolo datore di lavoro, sulla base delle circostanze concrete del rapporto.

Inoltre, sono stati abrogati gli obblighi di conferma in servizio degli apprendisti al termine del loro periodo formativo, al fine di poter legittimamente sottoscrivere nuovi rapporti di apprendistato. Vista l'abrogazione della norma, si ritengono superate le disposizioni della contrattazione collettiva che regolamentavano la materia.

Infine, è stata introdotta una nuova modalità per la riduzione della retribuzione dell'apprendista con contratto per la qualifica o per il diploma professionale, ferma restando la possibilità da parte della contrattazione collettiva di prevedere una retribuzione superiore, che tenga conto delle ore effettivamente prestate, ma che retribuisca le ore di formazione nella misura del 35% rispetto al monte ore complessivo. Tale nuova possibilità non si ritiene applicabile ai contratti in essere alla data di entrata in vigore, il 21 marzo 2014, ma solo a quelli stipulati successivamente.

Le linee guida della Conferenza Stato Regioni

La Conferenza Stato Regioni, facendo seguito alla versione provvisoria del 17 ottobre 2013, ha definitivamente approvato, in data 20 febbraio 2014, le linee guida per la regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante. Esse dovranno essere recepite entro 6 mesi dalla data di approvazione delle stesse (quindi entro il mese di agosto, tenuto però conto che il termine riveste carattere ordinatorio e non perentorio).

L'accordo interviene sulla competenza principale devoluta a Regioni e Province autonome per la regolamentazione del contratto di apprendistato, e cioè la formazione trasversale.

Innanzitutto si prevede che la formazione trasversale sia da intendersi obbligatoria solo se disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale e sia realmente disponibile per l'impresa o l'apprendista. In assenza di regolamentazione regionale, la formazione trasversale diviene obbligatoria se prevista e regolamentata come tale, in via sussidiaria e cedevole, dalla contrattazione collettiva. Ad ogni modo, non si

dovrà tenere in considerazione a formazione trasversale ai fini della redazione del PFI (Piano formativo individuale).

Relativamente alla durata, essa è parametrata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista:

- 120 ore fino alla sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore in caso di possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

La formazione svolta dovrà essere registrata in un documento avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino (D.M. 10 ottobre 2005).

In caso di pregresse esperienze di apprendistato, se sono stati completati moduli formativi specifici, tale circostanza determinerà una riduzione oraria del percorso formativo. In via indicativa, la formazione trasversale interessa le seguenti aree:

- sicurezza sul luogo di lavoro;
- organizzazione e qualità aziendale;
- relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
- legislazione del lavoro;
- competenze di base, digitali sociali e civiche;
- imprenditorialità ed elementi di base della professione.

Infine, in caso di imprese multi localizzate in più Regioni, è possibile applicare sia le regole della Regione dove è ubicata la sede legale sia le specifiche regolamentazioni su base regionali.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGATA AL 31 MARZO 2014 LA DEFINIZIONE AGEVOLATA DEI RUOLI

Il D.L. n.16/14 (c.d. decreto Salva Roma), pubblicato sulla G.U. n.54 del 6 marzo, ha **prorogato al 31 marzo 2014** la definizione agevolata delle cartelle di pagamento.

Pertanto è possibile pagare le cartelle e gli avvisi esecutivi senza gli interessi di mora e gli interessi per ritardata iscrizione a ruolo per le somme affidate in riscossione a Equitalia fino al 31 ottobre 2013.

Il vantaggio consiste nella possibilità di non pagare:

- gli interessi di mora, che maturano dalla data di notifica della cartella in caso di mancato pagamento delle somme entro i 60 giorni previsti;
- il tributo relativo agli interessi per ritardata iscrizione a ruolo, riportato nell'estratto di ruolo e indicato nelle cartelle/avvisi emessi per conto dell'Agenzia delle Entrate.

Si devono invece versare in un'unica soluzione **entro il 31 marzo 2014**:

- il restante importo del debito (al netto degli interessi non dovuti);
- l'aggio;
- le spese di riscossione e quelle per eventuali procedure attivate.

I contribuenti che pagano entro i termini previsti riceveranno mediante posta ordinaria, entro il 30 giugno 2014, una comunicazione di avvenuta estinzione del debito.

Fino al 15 aprile è sospesa la riscossione dei debiti interessati alla definizione agevolata.

Per approfittare dell'agevolazione occorre verificare la propria situazione e individuare i tributi che rientrano nella definizione agevolata, chiedendo eventualmente a Equitalia il dettaglio del proprio debito (estratto di ruolo) e le informazioni del caso.

La definizione agevolata è applicabile anche in presenza di rateazioni, sospensioni giudiziali o situazioni debitorie complesse per le quali gli sportelli Equitalia forniranno la massima assistenza.

Le agevolazioni riguardano cartelle e avvisi esecutivi i cui tributi siano di competenza dei seguenti Enti:

- agenzie fiscali (Agenzia delle Entrate, del Demanio, del Territorio, delle Dogane e dei Monopoli);
- uffici statali (Ministeri, Prefetture, Commissioni Tributarie ecc);
- enti locali (Regioni, Province e Comuni).

Equitalia ha fornito l'[elenco degli Enti](#) e dei [codici tributo](#) per i quali si può effettuare il pagamento agevolato.

Non è invece possibile godere delle agevolazioni per:

- somme dovute per sentenze di condanna della Corte dei Conti;
- somme dovute agli enti previdenziali (Inps, Inail);
- tributi locali non riscossi da Equitalia;
- richieste di pagamento di enti diversi da Agenzie fiscali, Uffici statali, Enti locali.

Il pagamento potrà avvenire:

- in tutti gli sportelli di Equitalia;
- negli uffici postali tramite bollettino F35, indicando tassativamente nel campo "Eseguito da" la dicitura "Definizione Ruoli - L.S. 2014", utilizzando un differente bollettino F35, completo di codice fiscale, per ciascuna delle cartelle/avvisi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: OBBLIGHI INAIL PER TIROCINI

Facendo seguito all'approvazione delle Linee guida in materia di tirocini e alle conseguenti discipline regionali, l'Inail ha dettato, con la circolare n.16/14, le proprie istruzioni in materia, che sono di seguito riassunte.

Tirocini oggetto delle linee guida

Formano oggetto delle linee guida i tirocini **extracurricolari** e, in particolare:

- i tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola-lavoro che non possono avere durata superiore a sei mesi e i cui destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro 12 mesi;
- i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro che non possono avere una durata superiore a 12 mesi;
- i tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale, che se in favore di persone svantaggiate non possono durare più di 12 mesi, mentre per i disabili possono arrivare fino a 24 mesi.

Tirocini estranei alle linee guida

Restano estranee all'ambito di applicazione dell'accordo le seguenti esperienze:

- tirocini **curricolari** promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette a comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;
- periodi di **pratica professionale** nonché tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- **tirocini transnazionali** quali, ad esempio, quelli attuati nell'ambito dei programmi comunitari per l'istruzione e per la formazione;
- **tirocini per soggetti extracomunitari** promossi all'interno delle quote di ingresso;
- **tirocini estivi**.

Regime assicurativo tirocini

In tema di garanzie assicurative le normative regionali, in osservanza alle linee guida, stabiliscono:

- l'obbligo, per il soggetto promotore, di garantire, salvo diversa previsione della convenzione, la copertura assicurativa dei tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail di tutte le attività rientranti nel progetto formativo;
- la possibilità che le Regioni e Province autonome assumano a proprio carico gli oneri connessi a tale copertura assicurativa;
- la definizione, nell'ambito di apposite convenzioni, delle modalità attraverso le quali il soggetto ospitante può eventualmente assumere a suo carico l'onere della copertura assicurativa, nel caso in cui il soggetto promotore sia una Pubblica Amministrazione.

I **tirocini extracurricolari** rientrano, ai fini del regime assicurativo, nella fattispecie degli allievi dei corsi di qualificazione, riqualificazione e addestramento professionale, pertanto:

- il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni Inail e sulla base del tasso del 9 per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi;
- a partire dal 4 marzo 2014 i tirocini sono classificati allo stesso modo dei corsi di istruzione e formazione professionale, con applicazione del tasso di tariffa proprio della voce 061110 delle varie gestioni, con esclusione dei corsi che comportano partecipazione alle lavorazioni esercitate dall'azienda, per i quali occorre fare riferimento alle voci che competono alle lavorazioni stesse;
- la retribuzione imponibile ai fini del premio assicurativo è quella convenzionale annuale pari al minimale di rendita rapportata alle giornate di presenza.

Per i **tirocini curricolari** che non rientrano nell'ambito di applicazione delle linee guida si applica lo stesso regime assicurativo in tema di retribuzione imponibile e classificazione tariffaria dei tirocini extracurricolari.

Regime assicurativo periodi di pratica e tirocini per l'accesso alle professioni

In linea generale, il praticantato è gratuito e non dà luogo a un rapporto di lavoro strutturato, anche in presenza di un rimborso spese forfettariamente concordato, ma può consistere anche nella frequenza di corsi di formazione professionale organizzati da ordini o collegi, associazioni di iscritti e da altri soggetti.

L'Inail ribadisce l'esclusione dall'obbligo assicurativo di chi sia tenuto a svolgere un periodo obbligatorio di "praticantato", tenuto conto della gratuità del rapporto e, dunque, dell'assenza del requisito soggettivo ai fini assicurativi, dato che il rimborso spese non ha natura corrispettiva.

L'obbligo assicurativo Inail sussiste però se il praticante, oltre alla pratica presso lo studio del professionista:

- esegua lavorazioni rischiose in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato per conto del professionista;
- partecipi alla formazione professionale organizzata da ordini o collegi, associazioni di iscritti e da altri soggetti, trovandosi esposto, in qualità di allievo di un corso di qualificazione o di addestramento professionale, a un rischio specifico connesso alle esperienze o alle esercitazioni pratiche o di lavoro, ma in tal caso l'obbligo di assicurare è posto a carico dei soggetti che curano i corsi.

Istruzioni operative

Le sedi Inail devono acquisire dai clienti interessati le denunce di aggiornamento per valutare la corretta voce di tariffa applicabile; la riclassificazione sarà trattata quale rettifica d'ufficio e decorrerà dal primo giorno del mese successivo al provvedimento adottato.

Specifiche istruzioni saranno fornite per i tirocini transnazionali, per soggetti extracomunitari ed estivi, estranei alle linee guida.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: **CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ – NOVITÀ 2014**

Come noto il nostro ordinamento, all'interno del più vasto sistema degli ammortizzatori sociali, prevede una forma di riduzione generalizzata dell'attività lavorativa, meglio conosciuta come contratto di solidarietà, al fine di evitare la perdita di posti di lavoro esistenti. A fronte di tale riduzione viene riconosciuta al lavoratore una specifica indennità di base pari al 60% della retribuzione persa.

Con la Legge di Stabilità 2014 si è provveduto a prorogare, per l'anno corrente, una specifica ulteriore integrazione prevista dalla vigente normativa. Tale ulteriore integrazione, tuttavia, era prevista fino al 2013 nella misura del 20% (portando così l'indennità totale all'80%), mentre per il 2014 essa scende al 10% (con un totale indennità pari al 70%). Senza future e ulteriori proroghe, quindi, dal 2015 l'indennità si attesterà, per tali forme di integrazione, al 60% (aliquota di base).

Da tenere presente che detta nuova aliquota totale di integrazione, ossia il 70%, si applica sia ai contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2014 sia a quelli stipulati anteriormente ma proseguiti nel 2014.

Per questi ultimi, quindi, si avrà un periodo di integrazione all'80% (*ante* 31 dicembre 2013) e uno al 70% (*post* 1° gennaio 2014). Tale ipotesi, di diversa percentuale di integrazione, si avrà anche nei casi in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato nel 2013, ma autorizzato dal Ministero del Lavoro nel corso del 2014.

L'Inps, con la circolare n.15/14 e con il messaggio 3234/14, ha infine emanato talune indicazioni operative anche in tema di flusso Uniemens.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DURC INTERNO – NUOVA GESTIONE NOTE DI RETTIFICA

A mezzo della L. n.296/06 fu stabilito che il godimento di benefici di tipo normativo o contributivo fosse subordinato alla regolarità contributiva dell'azienda, da rilevare a mezzo del Documento unico di regolarità contributiva (Durc). L'Inps, in relazione ai benefici di propria competenza, senza emissione di formale documento, verificava e segnalava, a mezzo semafori verdi o rossi, la regolarità o meno del datore di lavoro all'interno del cassetto previdenziale aziende.

Da aprile 2014 verrà innovato il processo di gestione del Durc. Con frequenza mensile i sistemi informatici interrogheranno, in automatico, gli archivi Inps, ai fini di verificare la regolarità delle diverse posizioni. Si potranno verificare queste situazioni:

- **se non verranno rilevate irregolarità** sarà acceso il semaforo verde; ciò significherà che per il mese stesso e per i tre successivi l'azienda avrà accesso ai benefici normativi o contributivi (ciò anche se nel frattempo insorgesse un'irregolarità);
- **nel caso in cui dalla verifica fossero rilevate irregolarità**, si avrà l'accensione di un semaforo giallo, quale allarme temporaneo; sarà quindi inviata una comunicazione, via Pec, all'azienda, indicando l'irregolarità riscontrata e concedendo 15 giorni per la sanatoria della stessa. Se nel termine anzidetto l'irregolarità sarà sanata, si attiverà il semaforo verde; in caso contrario sarà acceso il semaforo rosso di situazione irregolare. In quest'ultima situazione il datore di lavoro, per il mese di accensione del semaforo rosso, non potrà godere di alcun beneficio.

In sede di prima attivazione, ossia nell'aprile 2014, i datori di lavoro che risulteranno regolari – semaforo verde – avranno possibilità di accedere ai benefici per i mesi da aprile a luglio 2014. Per coloro i quali, al contrario, fossero rilevate irregolarità (riscontrabili a partire dal gennaio 2008) sarà acceso il semaforo giallo e verrà inviata un'apposita Pec al fine di consentire la sanatoria della posizione. Se la posizione non verrà sanata si accenderà il semaforo rosso, con blocco dei benefici nel mese di aprile 2014, e si consolideranno i semafori rossi sui periodi pregressi irregolari.

L'Inps indica, inoltre, le voci di irregolarità che potranno presentarsi all'interno del cassetto previdenziale, ossia: DM10 non trasmesso; F24 non presente; importo minore del dovuto; inadempienza aperta; inadempienza iscritta a ruolo non notificata; cartella non riscossa.

L'Istituto, infine, avverte che dall'inizio di marzo 2014, nell'ambito di una reingegnerizzazione della gestione delle denunce contributive, è rilasciata anche una procedura di gestione delle note di rettifica, che saranno visualizzabili all'interno del cassetto previdenziale. Per lo smaltimento dell'arretrato l'Inps indica uno specifico percorso temporale:

- per note di rettifica di denunce contributive di competenza fino a marzo 2013: spedizione il 15 maggio 2014;
- per note di rettifica di denunce contributive di competenza aprile - luglio 2013: spedizione il 16 giugno 2014;
- per note di rettifica di denunce contributive di competenza agosto 2013 - maggio 2014: spedizione il 15 settembre 2014;
- dal mese di giugno 2014 le note di rettifica saranno spedite secondo la consueta prassi, ossia 60 giorni dopo che siano state rese visibili nel cassetto previdenziale.

Con la nuova strutturazione, quindi, il sistema di segnalazione diventa duplice e ben distinto. La segnalazione, effettuata tramite semafori, relativa al Durc interno, esponendo la regolarità o meno del datore di lavoro, indica la fruibilità o meno dei benefici di legge. L'invio di note di rettifica, invece, starà ad indicare, quantificandolo, che l'azienda ha esposto nella denuncia contributiva, avendone anche usufruito, un beneficio non spettante. Specifica l'Inps che *"pertanto, la nota di rettifica ex art. 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006, che contesta la mancata spettanza dei benefici di legge non potrà più essere annullata, anche se nel frattempo il datore di lavoro abbia sanato l'originaria irregolarità"*.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INASPRITE LE SANZIONI PER LAVORO IRREGOLARE E ORARIO DI LAVORO

Si comunica ai Signori clienti che il D.L. n.145/13 è stato convertito in L. n.9/14, pubblicata sulla G.U. n.43 del 21 febbraio 2014, entrata in vigore il 22 febbraio scorso. Il provvedimento in questione ha previsto un aumento delle sanzioni in caso di utilizzo di lavoratori irregolari (maxi sanzione lavoro nero), oltre all'inapplicabilità della diffida, confermate in sede di conversione in legge.

Riguardo all'orario di lavoro, la previsione originaria del D.L., cioè la decuplicazione delle sanzioni, è stata alleggerita, in quanto con la conversione in legge si è passati alla semplice **duplicazione delle sanzioni**.

Il Ministero del Lavoro, al fine di rendere più chiaro il quadro determinatosi, ha diffuso le proprie interpretazioni con la circolare n.5 del 4 marzo 2014.

Riguardo alla maxi sanzione per il lavoro nero, è opportuno evidenziare che il Ministero del Lavoro ha definito, con i relativi chiarimenti, le tre situazioni che possono essersi verificate nel passaggio:

1. per le violazioni commesse **prima del 24 dicembre 2013** deve essere applicata la pregressa disciplina e, quindi, i vecchi importi sanzionatori con adozione della diffida di cui all'art.13 del D.Lgs. n.124/04;
2. per le violazioni commesse **dal 24 dicembre 2013 al 21 febbraio 2014** compreso, devono applicarsi le sanzioni aumentate del 30% e deve essere adottata la procedura di diffida di cui all'art.13 del D.Lgs. n.124/04;
3. per le violazioni commesse **dal 22 febbraio 2014** devono essere applicate le sanzioni aumentate del 30%, mentre non è più adottabile la procedura di diffida.

L'art.14, co.1, lett.b), del D.L. n.145/13, ha aumentato del 30% anche gli importi delle somme aggiuntive di cui all'art.14, co.4, lett.c) e co.5, lett.b), del D.Lgs. n.81/08, ossia quelle somme da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale adottato per occupazione di lavoratori non risultanti da scritture o altra documentazione obbligatoria ovvero per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I nuovi importi da versare per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono pertanto pari a € 1.950,00 nelle ipotesi di sospensione per lavoro "in nero" e a € 3.250,00 per le ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela di salute e sicurezza sul lavoro (i vecchi importi erano rispettivamente € 1.500,00 e € 2.500,00) e si applicano alle richieste di revoca del provvedimento effettuate dal 24 dicembre 2013, anche se riferite a condotte anteriori.

	Sanzione minima edittale	Sanzione massima edittale	Maggiorazione giornaliera	Sanzione ai sensi art.13, D.Lgs. n.124/04	Sanzione ai sensi art.16, L. n.689/81	Maggiorazione giornaliera ai sensi art.13, D.Lgs. n.124/04	Maggiorazione giornaliera ai sensi art.16, L. n.689/81
Maxi sanzione vecchi importi	1.500,00	12.000,00	150,00	1.500,00	3.000,00	37,50	50,00
Maxi sanzione nuovi importi	1.950,00	15.600,00	195,00	Non più applicabile	3.900,00	Non più applicabile	65,00

Maxi sanzione affievolita vecchi importi	1.000,00	8.000,00	30,00	1.000,00	2.000,00	7,50	10,00
Maxi sanzione affievolita nuovi importi	1.300,00	10.400,00	39,00	Non più applicabile	2.600,00	Non più applicabile	13,00

Riguardo alle **sanzioni amministrative** relative all'orario di lavoro, la circolare n.5/14 conferma che i nuovi importi sono applicabili alle violazioni commesse dal 24 dicembre 2013, senza tenere in considerazione gli importi più elevati previsti dal D.L. originario.

Tempi di lavoro, durata settimanale media Art.4, D.Lgs n.66/03: La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.		Vecchia sanzione minima edittale	Nuova sanzione minima edittale	Vecchia sanzione massima edittale	Nuova sanzione massima edittale	Vecchia sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81	Nuova sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81
Ipotesi lieve	Se la violazione si riferisce a un numero massimo di cinque lavoratori ovvero si è verificata fino a un massimo di due periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 e 4.	100,00	200,00	750,00	1.500,00	200,00	400,00
Ipotesi aggravata	Se la violazione se si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4.	400,00	800,00	1.500,00	3.000,00	500,00	1.000,00
Ipotesi ulteriormente aggravata	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4. In tale ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	1.000,00	2.000,00	5.000,00	10.000,00	-	-

Tempi di lavoro, riposo giornaliero Art.7, co.1, D.Lgs. n.66/036: Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.		Vecchia sanzione minima edittale	Nuova sanzione minima edittale	Vecchia sanzione massima edittale	Nuova sanzione massima edittale	Vecchia sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81	Nuova sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81
Ipotesi lieve	Se la violazione si riferisce ad un numero massimo di cinque lavoratori o si è verificata al massimo in due periodi di ventiquattr'ore.	50,00	100,00	150,00	300,00	50,00	100,00

Ipotesi aggravata	Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattr'ore.	300,00	600,00	1.000,00	2.000,00	333,33	666,66
Ipotesi ulteriormente aggravata	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattr'ore. In tale ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	900,00	1.800,00	1.500,00	3.000,00	-	-

Tempi di lavoro, riposo settimanale Art.9, co.1, D.Lgs. n.66/03: Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art.7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. La violazione delle suddette disposizioni, ai sensi dell'art.18 bis, come modificato dall'art.7 della L. n.183/10, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro.		Vecchia sanzione minima edittale	Nuova sanzione minima edittale	Vecchia sanzione massima edittale	Nuova sanzione massima edittale	Vecchia sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81	Nuova sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81
Ipotesi lieve	Se la violazione si riferisce ad un numero massimo di cinque lavoratori ovvero si è verificata fino ad un massimo di due periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 e 4.	100,00	200,00	750,00	1.500,00	200,00	400,00
Ipotesi aggravata	Se la violazione se si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4.	400,00	800,00	1.500,00	3.000,00	500,00	1.000,00
Ipotesi ulteriormente aggravata	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4. In tale ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	1.000,00	2.000,00	5.000,00	10.000,00	-	-

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: SANZIONI PER STRAORDINARIO "FUORI BUSTA"

Con nota n.2642/14, il Ministero del Lavoro, in risposta a un quesito, affronta il tema dello straordinario "fuori busta", con particolare riguardo alle sanzioni applicabili.

Le norme di riferimento sono due:

- l'art.5, co.5, D.Lgs. n.66/03, secondo il quale "*il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro (...)*";
- gli artt.1 e 3 della L. n.4/53, secondo i quali "*è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute (...)*" e "*il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione*".

La problematica evidenziata col quesito concerne la possibilità che una delle due disposizioni possa considerarsi "speciale" rispetto all'altra.

La norma del 2003, con sanzioni più lievi, vuole consentire al lavoratore una verifica sia sulle ore di lavoro straordinario effettivamente svolto che sulla retribuzione dello stesso, secondo i parametri della contrattazione collettiva, mentre quella del 1953, con sanzioni più severe, vuole consentire una verifica su tutta la retribuzione e sulle trattenute effettuate.

La condotta del datore di lavoro è più grave se le maggiorazioni non sono state neanche computate nell'ambito del totale retributivo corrisposto, come avviene per i *c.d. fuori busta*.

Il Ministero, pertanto, in caso di fuori busta ritiene che trovino applicazione le sanzioni di cui alla Legge del 1953 e, qualora gli importi corrisposti siano inferiori a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, anche la sanzione di cui al D.Lgs. n.66/03.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LAVORO ACCESSORIO – RIVALUTAZIONE IMPORTI E AMBITI DI UTILIZZO

L'ambito di utilizzo del lavoro accessorio è oggi individuabile in tutte quelle attività lavorative *c.d. marginali* (l'inciso "*meramente occasionali*") è stato eliminato dal D.L. n.76/13, conv. in L. n.99/13) ovvero in tutte quelle attività che, nel corso dell'anno solare, non diano luogo al superamento di determinate soglie reddituali che debbono essere annualmente rideterminate.

Tale meccanismo di automatica riconsiderazione è stato previsto dalla L. n.92/12, la quale ha disposto che i compensi economici fissati per il prestatore debbano essere annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. I nuovi limiti economici da prendere in considerazione per l'anno 2014, anche al fine delle verifiche sul loro rispetto a cura dei committenti, sono così rideterminati:

- € 5.050,00 netti per la totalità dei committenti nel corso dell'anno solare;
- € 2.020,00 netti in caso di imprenditori commerciali o liberi professionisti nel corso dell'anno solare.

I corrispondenti importi lordi sono pari a:

- € 6.740,00 per la totalità dei committenti;
- € 2.690,00 in caso di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti.

Per completezza occorre poi rilevare che la legge di conversione del D.L. n.150/13 (L. n.15/14) aggiunge un'ulteriore possibilità di utilizzo del lavoro accessorio anche per il 2014: "*prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali e nel limite massimo di 3.000 € di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative di salario o di sostegno al reddito*"; anche in questo caso il limite è da considerarsi netto, pari a un lordo di € 4.000,00. Viene quindi confermata la disciplina sperimentale introdotta dal legislatore già nel 2013.

Per quanto attiene alla corretta interpretazione dell'indicazione normativa riferentesi all'arco temporale entro il quale determinare il superamento del limite di reddito occorre qui ricordare i termini del contendere: il Ministero del Lavoro interpreta l'anno solare come un periodo di 365 giorni decorrente da qualsiasi giorno di calendario, mentre l'Istituto previdenziale indica che l'intervallo debba essere inteso come un periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: BENEFICI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI LICENZIATI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Si comunica che l'Inps, con circolare 13 marzo 2014, n.32, ha illustrato le modalità di fruizione del beneficio di € 190,00 mensili, a fronte dell'assunzione nel 2013 di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, nell'ambito delle risorse stanziare, pari a 20 milioni di euro.

Il beneficio economico è rivolto ai datori di lavoro privati che nel 2013 abbiano assunto lavoratori i quali, nei dodici mesi precedenti l'assunzione, siano stati licenziati da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro (iscritti alla mobilità povera ex L. n.236/93).

Il beneficio spetta anche in caso di proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato nel 2013 e già agevolabile, nonché per proroga e trasformazione a tempo indeterminato nel 2013 di rapporto instaurato *ante* 2013 con lavoratori iscritti alla piccola mobilità, purché licenziati nei 12 mesi precedenti l'originaria assunzione.

Il beneficio è di € 190,00 per 6 mesi massimo per rapporti a termine o per 12 mesi per rapporti a tempo indeterminato. Gli € 190,00 devono essere riproporzionati su base giornaliera per rapporti di durata inferiore al mese e ridotti in caso di *part-time*.

Per accedere al beneficio è necessario inviare apposita istanza all'Inps entro il termine del 12 aprile 2014, accedendo al modulo "LICE" nel cassetto previdenziale.

Successivamente ad apposita autorizzazione il beneficio potrà essere recuperato tramite appositi elementi in Uniemens.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INCENTIVI ASSUNZIONE LAVORATORI IN MOBILITÀ – NESSUNA SPETTANZA PER LAVORATORI LICENZIATI DA NON IMPRENDITORI

Al datore di lavoro che assuma un lavoratore iscritto alla lista di mobilità *c.d. grande* spettano due incentivi ai sensi della L. n.223/91:

1. il primo (art.8, co.2), nel caso in cui l'assunzione avvenga a termine per massimo 12 mesi, consente al datore di lavoro di versare, per la durata contrattuale e per ulteriori dodici mesi nel caso in cui la trasformazione a tempo indeterminato avvenga prima della scadenza del termine, la contribuzione nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti;
2. il secondo (art.25, co.9) consiste nella possibilità di versare la contribuzione in misura ridotta per un massimo di diciotto mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

Queste indicazioni hanno caratterizzato l'operatività di qualsiasi datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che avesse assunto un qualsiasi lavoratore, purché quest'ultimo risultasse iscritto alle liste di mobilità. Operatività supportata dalla posizione del Ministero del Lavoro che, con due distinti interpelli (nn.10/11 e 25/12), ha di fatto lasciato intendere che l'agevolazione spetta prescindendo dal fatto che i lavoratori siano stati licenziati da un datore di lavoro imprenditore o non imprenditore (ad esempio un professionista). Tale logica previsione deriva dalle finalità di poter assicurare il reinserimento nel mercato del lavoro, consentendo alle imprese e ai professionisti di fruire di particolari agevolazioni contributive. L'Inps, però, con il recente messaggio n.2761/14 con il quale ha risposto ad alcune richieste di chiarimento, ha assunto un orientamento difforme rispetto a quanto prospettato dal Ministero del Lavoro. Nello specifico l'Inps, muovendo dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea (causa C-32/02), che ha esteso la procedura dei licenziamenti collettivi ai datori di lavoro non imprenditori (estensione operata con il D.Lgs. n.110/04), ha precisato come in realtà l'estensione non sia avvenuta in relazione alle previsioni degli incentivi alle assunzioni.

Visto quanto sopra, quindi, l'Istituto, prima di concedere i benefici, verifica che il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità per la cui assunzione si richiedono le agevolazioni sia stato licenziato da un datore di lavoro avente natura di impresa. Nel caso in cui, invece, il lavoratore sia stato licenziato da un datore di lavoro non impresa (il messaggio Inps esplicitamente riporta "lavoratori licenziati da studi professionali") non riconoscerà l'incentivo.

È evidente come tale presa di posizione dell'Inps crei profonde disparità tra lavoratori licenziati da imprenditori e lavoratori licenziati da professionisti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROCEDURE SEMPLIFICATE PER LA SICUREZZA NELLE PMI

L'art.30, co.5-*bis* del Testo unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro ha previsto l'elaborazione di procedure semplificate per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (MOG) nelle piccole e medie imprese, da recepirsi con decreto del Ministero del Lavoro.

La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (complessivamente definita PMI) è costituita da imprese che:

- a. hanno meno di 250 occupati;
- b. hanno un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.

I due requisiti sono cumulativi, nel senso che tutti e due devono sussistere.

Si considera impresa ogni entità, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica: in particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitino un'attività economica.

Con il D.M. 13 febbraio 2014 sono state recepite le procedure semplificate approvate dalla [Commissione Consultiva nella seduta del 27 novembre 2013](#), con lo scopo di fornire alle piccole e medie imprese che decidano di adottare un MOG, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e all'attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire le conseguenze dei reati previsti dall'art.25-*septies* del D.Lgs. n.231/01 (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

Un MOG efficacemente attuato migliora la gestione della sicurezza, ma la sua adozione, non essendo obbligatoria, deve essere valutata dall'azienda in funzione delle proprie necessità ed esigenze gestionali e organizzative.

Le aziende possono modificare e integrare la [modulistica](#), disponibile all'indirizzo http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/PrimoPiano/Pages/20140225_proceduresemplificate.aspx, a seconda della complessità tecnico organizzativa della struttura aziendale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LAVORO INTERMITTENTE PER ALLESTIMENTO PALCHI – I CHIARIMENTI MINISTERIALI

Il Ministero del Lavoro, con la nota n.5286 del 14 marzo, ha offerto precisazioni in merito all'applicabilità del lavoro intermittente all'addetto all'installazione e allestimento di palchi e *stand*, chiarendo alcuni dubbi emersi in seguito alla risposta contenuta nell'interpello n.7 del 30 gennaio 2014.

L'interpello n.7/14

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.7 del 30 gennaio, aveva precisato che, in relazione all'utilizzo del lavoro intermittente, la figura di "*addetto all'attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli con utilizzo di apposite apparecchiature fornite dal datore di lavoro*" non risulta assimilabile alle categorie professionali previste ai nn.43 e 46 della tabella allegata al R.D. n.2657/23, poiché svolge attività esclusivamente logistica, prodromica o successiva rispetto all'evento.

Il ricorso al lavoro intermittente nei suddetti casi è quindi possibile solo laddove il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art.34, D.Lgs. n.276/03, o qualora ciò sia previsto dal contratto collettivo, nazionale o territoriale di riferimento.

I chiarimenti ministeriali

Il Ministero ha chiarito che, qualora gli operai siano impiegati anche in attività non esclusivamente prodromiche, ma integrate nell'evento o nello spettacolo - come controllo luci, casse acustiche, microfoni - è possibile l'utilizzo del lavoro a chiamata, tramite il rinvio alle categorie contemplate ai nn.43 e 46 della tabella allegata al R.D. n.2657/23, cioè "*operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi*" e "*operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose*".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

Si informa che **entro il 30 aprile 2014** le aziende pubbliche e private che occupano **oltre 100 dipendenti** hanno l'obbligo di redigere e comunicare alle rappresentanze sindacali e alla Consigliera regionale di parità il rapporto biennale (2012-2013) relativo alla statistica occupazionale uomo/donna in ogni unità produttiva e, più in generale, alla complessiva situazione aziendale del personale.

Requisiti occupazionali

In relazione alle condizioni che comportano l'insorgenza dell'obbligo, il **requisito occupazionale** (più di 100 dipendenti) deve essere determinato tenendo conto del numero di dipendenti occupati complessivamente dalle imprese nelle diverse unità produttive.

Compilazione del rapporto

Il [modello ministeriale del rapporto biennale](#) è composto da 8 tabelle, in cui vengono riassunte tutte le informazioni sulla complessiva situazione occupazionale aziendale.

Ciascun dato richiesto deve essere espresso tenendo distinto il personale maschile da quello femminile, al fine di ottenere un'esatta statistica della presenza uomo/donna in azienda.

Tabella	Contenuti richiesti
TABELLA 1	Informazioni generali sull'azienda.
TABELLA 2	Informazioni generali sul numero delle unità produttive aziendali.
TABELLA 3	Numero occupati alle dipendenze al 31.12.2012 e al 31.12.2013.
TABELLA 4	Numero occupati al 31.12.2013 distinti per categoria professionale e livello di inquadramento, comprese promozioni e assunzioni nell'anno.
TABELLA 5	Numero occupati al 31.12.2013 per tipo di contratto suddivisi per categoria professionale, con indicazione dell'utilizzo di ore di cassa integrazione e del numero di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. malattia, maternità).
TABELLA 6	Numero di assunzioni, licenziamenti e trasformazioni di contratti nell'anno 2013 suddivisi per categoria professionale.
TABELLA 7	Numero di lavoratori partecipanti a corsi di formazione professionale.
TABELLA 8	Totale della retribuzione annua del 2013 per livello e categoria professionale.

Invio del rapporto

Il rapporto biennale deve essere inviato:

- alla Consigliera di parità regionale della regione ove è ubicata la sede legale;
- alle rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie).

Nel caso in cui l'azienda abbia in altre Regioni unità produttive con oltre cento dipendenti, il rapporto va inviato anche alla Consigliera di parità della relativa Regione.

Il rapporto può essere redatto in forma cartacea e inviato tramite raccomandata o, in alternativa, compilato e trasmesso per via telematica secondo le indicazioni rese disponibili presso i siti di ogni Direzione Regionale del Lavoro.

Sanzioni

In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini di legge, la Consigliera di parità competente per territorio e/o le rappresentanze sindacali segnalano l'inadempimento al servizio ispettivo presso le Direzioni Regionali del Lavoro, il quale invia alle aziende una diffida ad adempiere entro 60 giorni dalla ricezione.

L'inottemperanza alla diffida comporta una sanzione amministrativa pecuniaria che può variare da € 515,00 a € 2.580,00.

Nei casi più gravi (ad esempio nel caso in cui l'azienda non adempia all'obbligo per più anni consecutivi nonostante le diffide o trasmetta informazioni non veritiere) il servizio ispettivo può disporre la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONTRIBUTI LAVORO DOMESTICO – NUOVE MODALITÀ DI INVIO DEI BOLLETTINI MAV

L'Inps, con messaggio n.3381 del 18 marzo, ha reso noto che, per il pagamento della contribuzione ai lavoratori domestici con bollettini Mav, dal 2014:

- la comunicazione di accoglimento del rapporto di lavoro, che costituisce la conferma dell'avvenuta attivazione dello stesso e che viene inviata all'indirizzo di residenza del datore di lavoro, conterrà in allegato i bollettini Mav in numero variabile fra uno e quattro, a seconda del trimestre di inizio del rapporto di lavoro, e comunque a copertura del primo anno solare di contribuzione;
- la comunicazione di rinnovo verrà inviata una volta l'anno a tutti i datori con rapporti di lavoro attivi che non abbiano disabilitato il servizio e conterrà in allegato i bollettini Mav in numero variabile fra uno e quattro, anche in relazione alla durata definita per il rapporto di lavoro, e comunque a copertura della contribuzione dovuta per l'anno in corso.

I bollettini Mav cartacei inviati al domicilio possono essere utilizzati per il pagamento dei contributi qualora il rapporto di lavoro non abbia subito variazioni nei parametri che determinano il calcolo dei contributi da versare (quali ad esempio le ore lavorate nel trimestre, la retribuzione o la configurazione delle settimane retribuite), ovvero qualora il datore di lavoro non si avvalga di qualche forma di assistenza contrattuale in quanto i Mav prodotti dall'Istituto non possono tenere conto della relativa quota.

Il bollettino MAV può comunque essere generato sul sito Inps www.inps.it>Servizi on line>Portale dei pagamenti> Lavoratori domestici.

Altre modalità di pagamento dei contributi

L'Istituto ricorda inoltre che i contributi dovuti dal datore di lavoro domestico possono essere versati, oltre che tramite bollettino Mav, anche secondo le seguenti modalità:

- rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche";
- *on line* sul sito *internet* www.inps.it>Servizi on line>Portale dei pagamenti> Lavoratori domestici, tramite carta di credito;
- contattando il Contact Center al numero gratuito 803.164 (solo da rete fissa) o al numero 06 164164 (solo da telefono cellulare, con tariffazione stabilita dal proprio gestore), tramite carta di credito.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



L'agenda delle scadenze

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° APRILE AL 30 APRILE 2014

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° aprile al 30 aprile 2014, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Si ricorda ai Signori clienti che tutti gli adempimenti sono stati inseriti, prudenzialmente, con le loro scadenze naturali, nonostante nella maggior parte dei casi, i versamenti che cadono di sabato e nei giorni festivi si intendono prorogati al primo giorno feriale successivo.*

Giovedì 10 aprile

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.

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

Mercoledì 16 aprile

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.

* Si ricorda che l'art.18 del D.Lgs. n.241/97, recita: "Le somme di cui all'articolo 17 (versamenti unitari che si effettuano tramite modello F24) devono essere versate entro il giorno sedici del mese di scadenza. Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo".

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 ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, 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.

Domenica 20 aprile

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

Venerdì 25 aprile

Contributi Enpaia – Versamento

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

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.

Mercoledì 30 aprile

Uniemens – Invio telematico

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

Contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai sostituti d'imposta

Presentazione al datore di lavoro del modello 730/2014 e della busta contenente la scheda per la scelta della destinazione dell'8 e del 5 per mille.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.



Scadenze contrattuali

Circolare n°

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI APRILE 2014

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di aprile 2014.

ALIMENTARI E PANIFICAZIONE - ARTIGIANATO - IPOTESI DI ACCORDO 19 NOVEMBRE 2013 - INTEGRAZIONE 10 DICEMBRE 2013	
UNA TANTUM	Prima tranche: € 55,00
CALZATURE - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 7 OTTOBRE-26 NOVEMBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 8; € 2.049,23
CARTA - AZIENDE INDUSTRIALI - IPOTESI DI ACCORDO 23 OTTOBRE 2008	
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	Dal 2011 con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo viene erogato un importo annuo pari a € 250,00.
CENTRI ELABORAZIONE DATI (CED) - IPOTESI DI ACCORDO 21 MAGGIO 2012	
MINIMI TABELLARI	Livello Q; € 2.275,82
CERAMICA - AZIENDE INDUSTRIALI - IPOTESI DI ACCORDO 18 MARZO 2014	
MINIMI TABELLARI	⇒ <i>Ceramica sanitaria, porcellana e ceramica per uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica e tubi in grès</i> Livello A1; € 2.226,55 ⇒ <i>Piastrelle e refrattari</i> Livello A1; € 1.959,29
GIOCATTOLI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 7 OTTOBRE-26 NOVEMBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 7 e 7Q; € 1.993,85
IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE MUNICIPALIZZATE - IPOTESI DI ACCORDO 17 GIUGNO 2011 - ACCORDO INTEGRATIVO 5 GIUGNO 2012	
ASSISTENZA INTEGRATIVA	Le aziende effettueranno il primo versamento trimestrale (€ 42,50 trimestrali + <i>una tantum</i> di € 2,00) del contributo ordinario a decorrere dal mese di aprile 2014.

IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE PRIVATE - ACCORDO 21 MARZO 2012	
ASSISTENZA INTEGRATIVA	Le aziende effettueranno il primo versamento trimestrale (€ 42,50 trimestrali + <i>una tantum</i> di € 2,00) del contributo ordinario a decorrere dal mese di aprile 2014.

LAPIDEI - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 3 MAGGIO 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello A; € 1.541,53
PREVIDENZA INTEGRATIVA	La contribuzione al Fondo Arco a carico dell'azienda è elevata all'1,50% dal 1° aprile 2014.

LATERIZI - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 11 MAGGIO 2010	
MINIMI TABELLARI	Livello ASQ e AS; € 1.807,34
PREVIDENZA INTEGRATIVA	La contribuzione al Fondo Arco, suddiviso in parte uguale tra lavoratore e datore di lavoro, è elevata al 2,80% dal 1° aprile 2014.

LATERIZI – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 3 FEBBRAIO 2014 CONFIMI - ACCORDO 11 MARZO 2014 CONFAPI	
MINIMI TABELLARI (AZIENDE ADERENTI A CONFIMI)	Livello ASQ e AS; € 1.807,34
PREVIDENZA INTEGRATIVA	La contribuzione al Fondo Arco è elevata all'1,40% dal 1° aprile 2014.

LEGNO E ARREDAMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 11 SETTEMBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello AD3; € 1.734,03

LEGNO E ARREDAMENTO - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 29 NOVEMBRE 2013	
ARRETRATI (AZIENDE ADERENTI A CONFIMI)	Corresponsione di una quota di arretrati relativi agli aumenti retributivi delle mensilità da giugno a novembre 2013.

MINIERE - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 20 NOVEMBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 1; € 1.623,19

OCCHIALI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 7 OTTOBRE-26 NOVEMBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 6 e 6Q; € 1.987,73

PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 27 NOVEMBRE 2013	
UNA TANTUM	Seconda <i>tranche</i> : liv.7; € 258,68

PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 7 OTTOBRE-26 NOVEMBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 8 e 8Q; € 1.995,75

SERVIZI ASSISTENZIALI ANPAS - ACCORDO 14 NOVEMBRE 2013-17 GENNAIO 2014	
<i>UNA TANTUM</i>	Seconda <i>tranche</i> : liv.F6; € 636,36

SERVIZI ASSISTENZIALI UNEBA - ACCORDO 8 MAGGIO 2013 RATIFICATO IL 21 GIUGNO 2013	
ASSISTENZA INTEGRATIVA	Decorre da aprile 2014 il contributo mensile a carico del datore di lavoro pari a € 5,00 per ciascun dipendente iscritto, da corrispondere per 14 mensilità.

TELECOMUNICAZIONI – SERVIZI DI TELEFONIA - ACCORDO 1° FEBBRAIO 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 7 e 7Q; € 1.617,18
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	€ 260,00 annui

TESSILI ABBIGLIAMENTO - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - ACCORDO 7 OTTOBRE 2013	
MINIMI TABELLARI	Livello 8; € 2.039,19

VIDEOFONOGRAFIA - ACCORDO 31 MARZO 2011	
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA	€ 220,00 annui

I formulari per l'ufficio paghe

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA AL FONDO DI TESORERIA – NUOVO MODELLO

Sul sito dell'Inps, in data 6 marzo, è stato pubblicato il nuovo modulo FTES04 per la dichiarazione sostitutiva e di impegno da parte del lavoratore in caso di intervento del Fondo di Tesoreria Inps per insolvenza del datore di lavoro.



[PRELEVA IL MODULO FTES04](#)

I formulari per l'ufficio paghe

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RICHIESTA ABILITAZIONE ALLE APPLICAZIONI DELL'ISTITUTO – NUOVO MODELLO

Sul sito dell'Inps, in data 5 marzo, è stato pubblicato il nuovo modulo di richiesta di abilitazione alle applicazioni dell'Istituto per la gestione dipendenti pubblici.



[PRELEVA IL MODULO](#)

Le agevolazioni per l'azienda

FINANZIAMENTO PER ACQUISTO MACCHINARI E ATTREZZATURE PER PMI: DISPONIBILE IL MODULO

È disponibile sul sito del Ministero dello Sviluppo Economico il modulo compilabile per la presentazione della domanda di agevolazione per l'acquisto o l'acquisizione in *leasing* di macchinari, impianti, beni strumentali d'impresa e attrezzature nuovi di fabbrica ad uso produttivo, investimenti in *hardware*, *software* e tecnologie digitali da parte delle piccole e medie imprese, come previsto dalla *c.d. Sabatini bis* e dalla circolare 10 febbraio 2014, n.4567, del Ministero dello Sviluppo Economico.

La domanda deve essere compilata utilizzando esclusivamente tale modulo e inviata a mezzo posta elettronica certificata agli indirizzi di PEC delle banche e degli intermediari finanziari aderenti alla convenzione tra Ministero dello Sviluppo Economico, Cassa Depositi e Prestiti (CDP) e Associazione Bancaria Italiana (ABI) **a partire dalle ore 9 del 31 marzo 2014.**



[PRELEVA IL MODULO](#)