

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS NOVEMBRE 2012 - Roma li 03/12/2012

## Comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro, recepiti i nuovi standard

Con una nota operativa, il Ministero del Lavoro ha illustrato gli aggiornamenti alla luce del DL 5/2012 e della riforma del mercato del lavoro

Le novità normative che investono il mercato del lavoro incidono anche sugli **standard tecnici** e sui **modelli** delle **comunicazioni obbligatorie** di cui al DM 30 ottobre 2007, che vengono, quindi, periodicamente **aggiornati**.

Il riferimento è alle comunicazioni che la generalità dei datori di lavoro privati è tenuta ad effettuare – direttamente o avvalendosi di intermediari (soggetti abilitati, quali consulenti del lavoro, avvocati e dottori commercialisti, associazioni di categoria, ecc.) – ai Servizi competenti (Centri per l'impiego), entro il giorno **precedente**, in caso di **instaurazione** di un rapporto di lavoro (subordinato, di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, di associazione in partecipazione con apporto lavorativo, ecc.), ovvero **entro 5 giorni**, in caso di **variazione e cessazione** dello stesso, tramite una modulistica unificata (in particolare, con il **modello UNILAV**) ed esclusivamente in via telematica nell'ambito del "Servizio Informatico C.O.", istituito dal DM sopra richiamato.

Come evidenziato dal Ministero del Lavoro nella nota n. [16176](#) di ieri, 19 novembre 2012, alla base dell'ultimo aggiornamento, operato dal Decreto Direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012, vi è la necessità di **adeguare** i **sistemi informativi** alla luce dell'intervento della L. n. 35/2012 di conversione del DL n. 5/2012 e della L. n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. I nuovi standard – che entreranno, comunque, in vigore solo il **10 gennaio 2013** alle ore 19 – sono già stati recepiti nell'ultima versione del documento "Modelli e regole", disponibile sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it).

### Nuovi standard in vigore il 10 gennaio 2013 alle ore 19

Innanzitutto, in attuazione della prima delle leggi citate, è stata introdotta la possibilità di fare un'**unica comunicazione** in caso di contestuale assunzione di **due o più operai agricoli**. L'art. 18, comma 1-*bis* del DL 5/2012 convertito ha, infatti, previsto una **facilitazione** per i datori di lavoro agricoli, consentendo loro di comunicare cumulativamente al Centro per l'impiego più assunzioni contestuali di operai a tempo determinato, attraverso una comunicazione **massiva semplificata**, senza obblighi di

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

successiva integrazione mediante l'inoltro di una comunicazione ordinaria.

Tale aggiornamento – spiega la nota ministeriale in esame – è stato realizzato, nel modulo UNILAV, dando la possibilità di inserire una molteplicità di lavoratori compilando i campi del rapporto di lavoro una sola volta. Esso, inoltre – ed è questo l'aspetto più importante – è stato **esteso a tutte le tipologie** di rapporti di lavoro, anche se diversi da quelli agricoli.

Quanto alla riforma del mercato del lavoro, va ricordato che l'art. 1, comma 9, della L. n. 92/2012, se, da un lato, ha **ampliato** (da 20 a 30 giorni, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi, e da 30 a 50 giorni, negli altri casi) il periodo in cui un rapporto di lavoro a tempo determinato può **proseguire “di fatto”** oltre la scadenza del termine inizialmente fissato, con obbligo di corrispondere una maggiorazione retributiva al lavoratore, ma senza “trasformazione” in rapporto a tempo indeterminato, dall'altro ha posto, a carico del datore di lavoro, il **nuovo obbligo di comunicare** al Centro per l'impiego, prima della scadenza, la **prosecuzione** del rapporto e la **durata** della stessa.

Il DM 10 ottobre 2012 – in vigore dal prossimo 25 novembre – ha provveduto a disciplinare le modalità di effettuazione della suddetta comunicazione, rinviando, semplicemente, alle **modalità** di trasmissione di **tutte le comunicazioni** obbligatorie di cui al DM 30 ottobre 2007. Ecco, quindi, che, con l'opera di aggiornamento di cui si tratta, il **modello UNILAV** è stato **adattato** per consentire la gestione anche della comunicazione inerente alla prosecuzione di fatto di un rapporto di lavoro a termine: in particolare, nel campo “data fine proroga” del quadro “Proroga” di tale modello, è stata aggiunta la dicitura “prosecuzione di fatto”, per permettere di comunicare la data del nuovo termine del rapporto.

Sul punto, il Ministero del Lavoro è, peraltro, già intervenuto con la nota n. [15322/2012](#), al fine di consentire di assolvere al nuovo adempimento anche nel periodo “**transitorio**” tra il 25 novembre 2012 e il 10 gennaio 2013: durante tale periodo, si è infatti ammesso che le comunicazioni concernenti un rapporto a tempo determinato che si prolunghi oltre il termine inizialmente fissato vengano effettuate inserendo la data del nuovo termine del rapporto nel campo “**Data fine proroga**” del campo “Proroga” dell'attuale modello UNILAV.

Altri aggiornamenti riguardano il contratto di **apprendistato** (già oggetto dell'aggiornamento di cui al Decreto Direttoriale n. 59 del 20 aprile 2012, si veda “[Il nuovo apprendistato «entra» nelle comunicazioni obbligatorie](#)” del 3 maggio), con l'introduzione, all'interno dei diversi moduli, di un campo specifico denominato “Data fine periodo formativo”, da utilizzare per indicare la data in cui termina il periodo di formazione.

Nuovi campi vengono, poi, dedicati all'indicazione dello status di lavoratore **in mobilità** o di lavoratore **stagionale**, in considerazione del regime “speciale” di cui godono questi ultimi lavoratori con riguardo a diversi aspetti della normativa lavoristica.

Infine, si segnalano gli aggiornamenti riguardanti l'istituto della **rettifica**. In caso di particolari necessità o di situazioni che potrebbero danneggiare il lavoratore o il datore di

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

lavoro, viene, infatti, data ai datori di lavoro la possibilità di richiedere, presentandosi personalmente ai Centri per l'impiego, di rettificare i dati essenziali del rapporto di lavoro anche successivamente ai termini previsti (5 giorni dalla comunicazione). La c.d. "**rettifica d'ufficio**" sarà consentita: a seguito di verbale d'ispezione; per variazione di agevolazione; per variazione dei dati del permesso di soggiorno.

Nuovi standard tecnici da gennaio

## Comunicazioni obbligatorie, il Ministero Lavoro riepiloga le novità

Dal prossimo 10 gennaio 2013, saranno in vigore i nuovi standard tecnici relativi alle comunicazioni obbligatorie e le principali novità riguarderanno gli inserimenti multipli di lavoratori nel sistema UNILAV, gli inserimenti multipli di codici di agevolazione, le modalità di comunicazione dei dati relativi ai contratti a tempo determinato, l'apprendistato, la rettifica e le comunicazioni dei rapporti di somministrazione

Con Decreto Direttoriale n. 235 del 5.10.2012 (cfr.), sono stati aggiornati gli standard del Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie e la modifica entrerà in vigore dalle ore 19.00 del 10 gennaio prossimo.

Con nota prot. 16176 del 19.11.2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha illustrato le principali novità.

- **inserimenti multipli di lavoratori nel sistema UNILAV:** in caso di assunzione contestuale di più lavoratori agricoli o di lavoratori assunti con altre tipologie contrattuali, sarà possibile effettuare un'unica comunicazione;- **inserimenti multipli di codici di agevolazione:** è stata ammessa la possibilità di inserimenti multipli di codici di agevolazione nel caso in cui i lavoratori siano portatori di diverse tipologie di agevolazioni;- **contratti a tempo determinato:** per la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro è stata prevista la possibilità di inserire la dicitura "prosecuzione di fatto" nel campo "data fine proroga";- **apprendistato:** è stato inserito il nuovo campo "data fine periodo formativo" che, in caso di contratto di apprendistato stagionale coinciderà con la data di fine del rapporto di lavoro. Inoltre, è stata aggiunta la dicitura "fine periodo formativo" nella tabella CO\_trasformazioneRL che dovrà essere utilizzata solo in caso di termine anticipato del periodo formativo;- **rettifica:** è stata ammessa la possibilità per il datore di lavoro di far effettuare rettifiche d'ufficio ai Centri per l'Impiego oltre i previsti 5 giorni, a seguito di verbale d'ispezione, variazione di agevolazione, variazione dati del permesso di soggiorno;- **somministrazione:** sono state apportate modifiche agli standard del modello UNI-Somm per migliorare la gestione delle informazioni e per recepire le novità sopraelencate.

(Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 19/11/2012, n. 16176)  
20/11/2012

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Domande dal 12 novembre al 30 novembre 2012

## Riduzione INAIL per le imprese agricole virtuose: l'INPS spiega l'iter

Le imprese in regola con tutti gli obblighi in tema di sicurezza e igiene del lavoro, che abbiano adottato misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro e che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio o non siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori hanno diritto alla riduzione in misura non superiore al 20% dei contributi dovuti all'Inail per l'assicurazione dei lavoratori agricoli dipendenti, entro il limite annuo di venti milioni di euro. L'applicazione del beneficio è subordinata alla presentazione di apposita richiesta di ammissione da presentare in via telematica, per il corrente anno, dal 12 novembre e fino al 30 novembre 2012.

La legge 24 dicembre 2007, n. 247 ha previsto una riduzione in misura non superiore al 20% dei contributi dovuti all'Inail per l'assicurazione dei lavoratori agricoli dipendenti. La riduzione è concessa alle imprese:

a. in regola con tutti gli obblighi in tema di sicurezza e igiene del lavoro previsti dalla normativa sulla sicurezza e dalle specifiche normative di settore, nonché con gli adempimenti contributivi e assicurativi; b. che abbiano adottato, nell'ambito di piani pluriennali di prevenzione, misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro; c. che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio o siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 5 della legge 3 agosto 2007, n. 123; d. **non sono state destinatarie di provvedimenti sanzionatori di cui all'art. 5 della legge 3 agosto 2007, n. 123.** Tale requisito, dichiarato dall'azienda al momento della presentazione dell'istanza, sarà oggetto di successive verifiche da parte di Inail, d'intesa con le Direzioni territoriali del lavoro.

L'applicazione del beneficio è subordinata alla presentazione di apposita richiesta di ammissione come da modello predisposto dall'Istituto.

Per l'attuazione della previsione normativa è stato realizzato da Inail un apposito servizio telematico, da utilizzare come modalità esclusiva.

A regime l'istanza dovrà essere presentata nel periodo intercorrente tra il 1° giugno e il 30 giugno di ogni anno.

Per il corrente anno le istanze devono essere presentate a partire dal 12 novembre e fino al 30 novembre 2012, considerato termine ultimo.

Al fine della presentazione della domanda, il titolare non presente nella Banca dati in quanto non assicurato Inail - deve effettuare la registrazione sul sito dell'Istituto per portare a compimento il processo di attribuzione alla Ditta del numero di "Codice Cliente" ed un numero di pin.

Dopo aver effettuato il primo accesso ai Servizi di Punto Cliente, ed aver personalizzato la password, la ditta potrà accedere all'applicazione "Modulo riduzione agricoli", presente nella citata sezione "Punto Cliente".

Le aziende già registrate, effettuando l'accesso ai Servizi di Punto Cliente, potranno visualizzare la procedura "Modulo riduzione agricoli".

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

E' possibile che il datore di lavoro si avvalga di un intermediario già autorizzato all'accesso su "Punto Cliente": questi potrà presentare l'istanza di riduzione per i clienti in delega, senza effettuare altre operazioni; se la ditta non è ancora inserita nelle deleghe del consulente del lavoro, perché non soggetta ad Inail, il consulente medesimo potrà effettuare le operazioni di registrazione per conto della ditta come sopra descritto.

La procedura rilascia all'utente ricevuta della presentazione dell'istanza attraverso l'invio di un messaggio di posta elettronica.

In caso di difficoltà ad eseguire le sopraindicate operazioni è possibile ricevere assistenza contattando il Contact Center Integrato Inps/Inail al numero 803164.

L'iter istruttorio prosegue nei seguenti termini:

**a) Inail:** la procedura scarta in automatico le ditte che presentano infortuni denunciati nel biennio precedente, ammettendo al beneficio solo le altre. La lista delle domande ammesse, prodotta in automatico da procedura, verrà trasferita ad Inps che dovrà provvedere al controllo di regolarità contributiva. **b) Inps:** L'Istituto ritrasferirà ad Inail la lista definitiva delle aziende da ammettere allo sconto entro il 31 dicembre dell'anno successivo (31.12.2013 per le istanze presentate nel 2012).

**Calcolo percentuale di sconto:** sulla base delle istanze presentate e dei controlli effettuati da Inps ed Inail sarà possibile individuare le aziende beneficiarie dello sconto e calcolare la relativa percentuale di riduzione spettante per il 2012 - che sarà fissata con successiva determina del Presidente dell'Inail - dandone comunicazione ad Inps che ammetterà a sgravio le aziende in questione, computando la percentuale comunicata da Inail nella contribuzione dovuta per il primo trimestre dell'annualità successiva a quella in cui scade il termine di pagamento dei contributi relativi all'anno oggetto dello sconto.

La riduzione contributiva verrà applicata in aggiunta ad altre riduzioni dovute alle aziende di riferimento.

**Applicazione della riduzione per le annualità pregresse (2008-2009-2010-2011):** trattandosi di annualità già trascorse, di operare in base a previa istanza di ammissione al beneficio, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si applica la riduzione d'ufficio alle aziende, attive da almeno un biennio, che non hanno denunciato infortuni nel medesimo periodo, riservandosi gli Istituti la possibilità di effettuare verifiche sul possesso degli ulteriori requisiti previsti.

Allo stato si procederà al calcolo della percentuale di riduzione per la sola annualità 2011, annualità per la quale il computo è possibile in quanto Inail è in possesso di tutti i dati necessari ed ha già avviato le attività per la determinazione della aliquota di riduzione in questione, che sarà fissata sempre con provvedimento del presidente dell'Inail.

(Circolare INPS 13/11/2012, n. 130)  
13/11/2012

**ROMA**  
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**  
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

## L'INPS detta le regole sulla gestione deleghe per artigiani e commercianti

Con un messaggio di ieri, l'Istituto indica le modalità con cui i soggetti abilitati possono accedere ai servizi web in qualità di delegati

Con il messaggio n. 18543 di ieri, l'INPS ha fornito le **modalità** con le quali i soggetti abilitati possono **accedere** ai servizi web in qualità di **delegati** dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni degli **artigiani e commercianti**.

Si ricorda che il documento segue un precedente messaggio (n. [5769/2012](#)), con il quale era stata data comunicazione dell'attivazione, sul portale dell'Istituto, della nuova funzionalità denominata "**Cassetto Previdenziale Artigiani e Commercianti**", nata dall'esigenza di facilitare, per gli iscritti alle gestioni autonome degli artigiani e commercianti, la consultazione dei dati contenuti negli archivi INPS, fornendo in tempo reale una situazione riassuntiva delle informazioni inerenti la propria posizione previdenziale (si veda "[Pronto il cassetto previdenziale on line dell'INPS per artigiani e commercianti](#)" del 3 aprile).

Innanzitutto, l'INPS ricorda che i i lavoratori **autonomi** iscritti alle gestioni degli artigiani e commercianti, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 1 della L. n. 12/79, possono **delegare** qualsiasi soggetto di propria fiducia ai fini dell'adempimento delle attività inerenti la gestione degli obblighi contributivi per se stessi o per i propri collaboratori.

Tutti i delegati, per poter accedere ai servizi on line, dovranno richiedere il **codice PIN** rilasciato dall'Istituto, che permetterà di operare con la delega rilasciata dal titolare dell'obbligo contributivo. I soggetti che sono già in possesso di un PIN dispositivo potranno operare direttamente a seguito di delega rilasciata dal titolare dell'obbligo contributivo. Per l'utilizzo delle procedure, infatti, è necessario autenticarsi mediante codice PIN dispositivo o **CNS**.

Nel dettaglio, l'INPS detta le **istruzioni operative** con particolare riferimento a **quattro applicativi**, che saranno resi disponibili **entro oggi, 14 novembre**, per ognuno dei quali sarà possibile scaricare il manuale utente dalla homepage di ogni applicazione.

Il primo applicativo riguarda gli iscritti alle gestioni autonome degli artigiani e commercianti titolari dell'obbligo contributivo nei confronti dell'Istituto che **delegano direttamente** un soggetto di fiducia alla gestione della propria posizione contributiva, compresa la gestione di tutti gli adempimenti nei confronti dell'Istituto a essa relativi. La procedura di "**Gestione Deleghe**", definita **diretta**, si trova all'interno del "Cassetto previdenziale per Artigiani e Commercianti" ed è raggiungibile dal sito dell'Istituto,

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)



nell'elenco dei "Servizi on line", selezionando successivamente le voci "per tipologia di utente" e "cittadino".

Il secondo applicativo, poi, concerne i **professionisti** aderenti alle **associazioni** professionali e quelli iscritti agli **Ordini** firmatari degli accordi di collaborazione operativa, che saranno abilitati a operare nella gestione deleghe con identificazione personale, sulla base dell'interscambio di informazioni con associazioni e Ordini di riferimento, mentre gli operatori delle associazioni di categoria dovranno utilizzare solo la quarta applicazione. Gli intermediari così autorizzati potranno operare **in nome e per conto** del titolare dell'azienda artigiana o commerciale sulla base di deleghe rese per iscritto dal delegante. L'applicazione "**Deleghe per artigiani e commercianti**", definita **indiretta**, sarà disponibile sul sito, nella sezione "Servizi per aziende, consulenti e professionisti".

### **I quattro applicativi saranno resi disponibili entro oggi**

Ancora, il terzo applicativo si riferisce ai soggetti che **non** hanno sottoscritto alcun **accordo** con l'Istituto, ma che potranno **munirsi di delega** accedendo alla procedura per le deleghe indirette e operare in nome e per conto del titolare dell'azienda sulla base di deleghe rese per iscritto dal delegante.

Per questa tipologia, l'applicazione "**Deleghe per artigiani e commercianti**", definita indiretta, sarà disponibile sul sito, sempre nella sezione "Servizi per aziende, consulenti e professionisti".

Infine, il quarto applicativo ("**Deleghe per Artigiani e Commercianti – Associazioni di Categoria**") è relativo agli operatori aderenti alle associazioni di categoria, che saranno abilitati a operare con identificazione personale, sulla base dell'interscambio di informazioni avvenute con l'INPS. Anche in questo caso, gli operatori autorizzati potranno operare in nome e per conto del titolare dell'azienda in base a deleghe rese per iscritto dal delegante.

Dal Ministero del Lavoro

### **Contratti a termine, chiarito il ruolo dei contratti collettivi nella disciplina dello "stop and go"**

In tutti i casi previsti dai contratti collettivi di qualsiasi livello si potranno ridurre gli intervalli per il rinnovo dei contratti a termine. Tuttavia, tanto una interpretazione piana del dettato normativo, quanto una lettura sistematica e coerente della circolare ministeriale n. 27/2012, impongono di riferire l'intervento della contrattazione collettiva comunque ed esclusivamente ai soli "termini ridotti" previsti dalla legge (20 e 30 giorni dalla scadenza del primo contratto), seppure essi non sembrino idonei ad andare incontro alle esigenze delle imprese e dei lavoratori che si trovano ad affrontare il dramma della scadenza di contratti a termine, altrimenti rinnovabili.

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 27 del 7 novembre 2012 interviene opportunamente a delineare la portata dispositiva dell'art. 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. g*) ed *h*), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successivamente dall'art. 46-bis, comma 1, *lett. a*), del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, in merito alla durata minima di interruzione fra due contratti a tempo determinato che si susseguono fra le medesime parti.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Secondo la riforma del lavoro, in effetti, vengono ampliati notevolmente i limiti temporali per la legittima riassunzione a termine del lavoratore (anche di quello occupato col nuovo "contratto acausale" introdotto dalla legge n. 92/2012) passando dai previgenti 10 giorni, dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi, agli attuali 60 giorni e dai previgenti 20 giorni, dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, agli attuali 90 giorni (art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 1, comma 9, *lett. g*), della legge n. 92/2012).

D'altro canto, l'art. 1, comma 9, *lett. h*), della legge n. 92/2012, modificando l'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, con l'inserimento di ulteriori periodi, in coda alla disposizione normativa originaria, rimodulata nella durata più ampia dei periodi di non lavoro, ha sancito che la contrattazione collettiva possa prevedere, "*stabilendone le condizioni*", la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a 20 giorni e fino a 30 giorni, nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un particolare processo organizzativo connesso a ragioni di:

avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Peraltro, al fine di consentire la prevista riduzione temporale il Legislatore ha stabilito anche che in mancanza di uno specifico intervento da parte della contrattazione collettiva, che il Ministero del Lavoro (entro il 18 luglio 2013) possa provvedere autonomamente (sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro), in via temporaneamente sostitutiva e cedevole, ad individuare le peculiari condizioni in cui possono operare in concreto le riduzioni temporali previste.

Dal canto suo, l'art. 46-bis del DL n. 83/2012 ha ulteriormente previsto che "*I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4-ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*".

Proprio su tale ulteriore previsione normativa si concentrano i chiarimenti offerti con la Circolare n. 27/2012 (che richiama soltanto incidentalmente i rinnovi contrattuali nelle attività stagionali).

Anzitutto il Ministero del Lavoro sottolinea il carattere esplicitamente "*interpolativo*" della più recente modifica legislativa, la quale si "*inserisce*" non solo graficamente, ma sostanzialmente, nel contesto dispositivo dell'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, così come composto dalla legge n. 92/2012.

Secondo la Circolare n. 27/2012, dunque, la norma richiama espressamente i "*termini ridotti*" di 20 giorni e di 30 giorni espressamente previsti già dalla legge n. 92/2012 quale deroga al più ampio intervallo ordinario (60 e 90 giorni), né può essere dato spazio interpretativo differente alla circostanza che il DL n. 83/2012 reca il riferimento testuale al "*primo periodo*" del comma 3, il quale invero non contiene alcuna espressione in tema di termini ridotti, disciplinati propriamente nel secondo periodo della disposizione.

Nessun peso specifico, pertanto, deve darsi alla errata formulazione letterale della norma, dovendosi interpretare il precetto normativo nel senso proprio del richiamo operato al parametro temporale ridotto già contemperato nella norma emendata.

In secondo luogo la Circolare n. 27/2012 interviene ad offrire una interpretazione sistematica delle due diverse disposizioni che fanno rinvio al ruolo della contrattazione collettiva per determinare il minore arco temporale di attesa prima del rinnovo del contratto a termine scaduto.

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it



Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Sulle “*possibili deroghe alla durata degli intervalli*” tra due contratti a tempo determinato instaurati dallo stesso datore di lavoro nei confronti del medesimo lavoratore, infatti, il Ministero del Lavoro ritiene “*necessario*” chiarire il “*ruolo*” assegnato “*in tale contesto*” alla “*disciplina collettiva*”.

Viene così affermato che ai soli “*accordi di livello interconfederale o di categoria*” è consentito di norma “*ridurre la durata degli intervalli per esigenze riconducibili a ragioni organizzative qualificate*”, così come espressamente enucleate dal riformato art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

Soltanto “*in via delegata*”, peraltro, per espressa previsione in tal senso degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi nazionali potranno intervenire nel medesimo ambito dispositivo derogatorio gli accordi sanciti “*a livello decentrato*”, territoriale o aziendale.

In queste ipotesi, d'altronde, la disciplina collettiva deve ritenersi “*sollecitata*” a dettare una specifica regolamentazione delle deroghe alla durata degli intervalli temporali fra due contratti a termine, in considerazione “*di una possibile iniziativa di carattere sostitutivo*” dello stesso Ministero del Lavoro che, come ricordato più sopra, per esplicita previsione normativa, può agire autonomamente - ma pur sempre sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e in via temporaneamente sostitutiva, nonché con carattere cedevole - per la individuazione delle specifiche condizioni in cui possono operare in concreto le riduzioni temporali previste dalla norma a fronte “*delle citate ragioni organizzative qualificate*”.

La Circolare n. 27/2012, quindi, chiarisce che l'intervento normativo diretto (o delegato, se in sede decentrata) della disciplina collettiva, per la riduzione degli intervalli di “*stop and go*” fra due contratti a tempo determinato, rimane connesso alla esplicitazione casistica e fattuale delle condizioni in cui possono operare le “*ragioni organizzative qualificate*” evidenziate dal Legislatore.

Al contrario, secondo il Ministero del Lavoro, nessun vincolo presupposto, né di tipo funzionale, né con riferimento alla finalizzazione dell'intervento normativo, caratterizza l'ulteriore ipotesi di disciplina collettiva derogatoria, vale a dire quella prevista dal DL n. 83/2012 che, senza privilegiare nessuno dei livelli di contrattazione (interconfederale, nazionale o di prossimità), sancisce la facoltà per i contratti collettivi - “*ad ogni livello*” - di prevedere “*ogni altro caso*” di riduzione dell'intervallo temporale, a condizione che siano sottoscritti “*dalle*” organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sul punto la Circolare n. 27/2012 non sottolinea né il peso normativo del testuale riferimento utilizzato dal Legislatore - “*dalle*” - che non sembrerebbe consentire la stipula di intese separate derogatorie, richiedendo la sottoscrizione di tutte le organizzazioni più rappresentative del settore sul piano nazionale.

Il Ministero, in effetti, si sofferma soltanto sulla circostanza che questa seconda facoltà di deroga affidata alla disciplina collettiva può intervenire “*anche in ipotesi diverse e ulteriori rispetto a quelle legate ai processi organizzativi*” che invece caratterizzano la prima delle possibilità di deroga che il Legislatore lascia aperte al dialogo sociale fra le associazioni rappresentative datoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Da ultimo la Circolare n. 27/2012 segnala che, al contrario della prima ipotesi, nella seconda il d.lgs. n. 368/2001 riformato non prevede alcun “*ruolo sostitutivo del Ministero*”.

Resta, infine, sullo sfondo, apparentemente irrisolta in sede amministrativa, la questione relativa all'ipotesi che i contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) possano, nel disciplinare “*ogni altro caso*”, applicare anche intervalli temporali ulteriormente ridotti oppure se il riferimento normativo testuale ai “*termini ridotti*” limiti il raggio d'azione alle riduzioni già previste espressamente dalla legge

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

nella misura pari, rispettivamente, a 20 o a 30 giorni, a seconda della durata del contratto a tempo determinato che si intende rinnovare.

Tuttavia, tanto una interpretazione piana del dettato normativo, quanto una lettura sistematica e coerente della Circolare ministeriale n. 27/2012, impongono di riferire l'intervento della contrattazione collettiva comunque ed esclusivamente ai soli "termini ridotti" previsti dalla legge (20 e 30 giorni dalla scadenza del primo contratto), seppure essi non sembrino idonei ad andare incontro alle esigenze delle imprese e dei lavoratori che si trovano ad affrontare il dramma della scadenza di contratti a termine, altrimenti rinnovabili.

Specie a fronte della "tentazione", per le aziende, di quel "primo" contratto "acausale" che, nell'immediato, stante l'urgenza di non creare vuoti organizzativi (sia pure temporanei, ma non irrilevanti), potrebbe spingere a rinunciare a professionalità formate e qualificate, in cambio di una produttività a più basso rischio di contenzioso, ma con il grave (e inaccettabile) pericolo di impoverire ulteriormente un mercato del lavoro sempre più asfittico.

*Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

(Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 07/11/2012, n. 27)

5 novembre 2012

### **Cocopro e maternità: mini vademecum per le collaboratrici madri**

Con il supporto della Dott.ssa Sara Di Ninno, collaboratrice puntuale di [www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it), abbiamo pensato che fosse utile riepilogare i termini di tutela economica delle collaboratrici madri. Infatti il numero di contratti a progetto che vengono attivati ogni anno, soprattutto nei confronti di giovani donne, si attesta ormai su livelli davvero importanti. Quindi, con una certa frequenza, viene richiesto al consulente del lavoro quali siano le "regole" da seguire in caso di gravidanza della collaboratrice. Soprattutto, è interesse delle collaboratrici conoscere quali siano le tutele previste, e delle aziende conoscere quali siano i costi da sostenere.

Iniziamo subito con lo specificare che in caso di gravidanza la collaboratrice a progetto ha diritto, ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 276/2003, alla sospensione del rapporto e alla proroga della scadenza del contratto di 180 giorni, *a meno che il contratto stipulato con il collaboratore non contenga disposizioni a lui più favorevoli*. Il D.M. 12/07/2007 ha poi esteso l'**astensione obbligatoria** dal lavoro per maternità anche alle collaboratrici a progetto. Il periodo in cui la collaboratrice *deve* astenersi dal lavoro, sono gli stessi delle lavoratrici dipendenti, ossia:

- 2 mesi prima della data presunta del parto;
- eventuale periodo intercorrente tra data presunta ed effettiva del parto;
- 3 mesi dopo la data del parto (è possibile attuare la c.d. "flessibilità" dell'astensione obbligatoria, che consente di assentarsi dal lavoro 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo);

**ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
[inforoma@studiocastellano.com](mailto:inforoma@studiocastellano.com)

**ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
[info@studiocastellano.com](mailto:info@studiocastellano.com) - [castellanovincenzo@virgilio.it](mailto:castellanovincenzo@virgilio.it)

- **interdizione anticipata.**

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria (quindi compresa l'eventuale interdizione anticipata) spetta alla collaboratrice un'**indennità** pari all'80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile, a condizione che non vi sia iscrizione ad altra forma previdenziale obbligatoria e che nei 12 mesi precedenti il periodo indennizzabile vi sia stato accreditato contributivo di almeno 3 mensilità.

E' inoltre riconosciuto – a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in corso di validità – il diritto al congedo parentale (**astensione facoltativa**) per un massimo di 3 mesi e con un'indennità pari al 30% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile.

La domanda di indennizzo deve essere redatta su apposito modulo (disponibile sul sito INPS) prima dell'astensione dall'attività lavorativa e comunque entro 1 anno dal termine del periodo indennizzabile.

Ed ora arriviamo al *punto dolens*: chi paga l'indennità? A differenza di quanto avviene per i lavoratori subordinati, per le collaboratrici a progetto il pagamento viene effettuato *direttamente* dall'INPS, e non è prevista alcuna integrazione da parte dell'azienda. I tempi di erogazione dell'Istituto non sono sempre velocissimi. Per il committente non ci sono costi aggiuntivi da sostenere. Inoltre si sottolinea che il committente è tenuto alla scadenza del contratto (prorogato) a corrispondere il compenso pattuito, a meno che la prestazione non sia divenuta nel frattempo non più utile: la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 39 del 2009 chiarisce infatti che qualora l'assenza per gravidanza incidesse negativamente sulla realizzazione del progetto di lavoro, potrebbe considerarsi in linea con il principio di correttezza del contratto non corrispondere il compenso concordato.

Dall'INPS, istruzioni operative

## Apprendistato, gli adempimenti per i datori di lavoro

L'Inps fornisce le prime indicazioni sulle agevolazioni per le assunzioni dal 1 gennaio 2012 e chiarisce gli aspetti normativi e contributivi per gli apprendisti a seguito dell'entrata in vigore della Riforma del Lavoro. Le aziende per accedere allo sgravio contributivo dovranno inviare la dichiarazione de minimis solo ed esclusivamente tramite la funzionalità contatti del Cassetto previdenziale aziende.

Sono state emanate, le tanto attese, istruzioni sugli apprendisti ed in particolar modo quelle concernenti le agevolazioni per le assunzioni avvenute dal 1° gennaio del 2012.

### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Le ha diramate l'INPS con circolare n. 128 del 2 novembre 2012; vediamo di seguito gli aspetti principali tralasciando di ribadire i contenuti dei vari tipi di apprendistato già trattate in altre occasioni.

### **Tutela previdenziale e assistenziale**

In merito alle forme assicurative ed al carico contributivo, il Testo Unico (Dlgs 167/2011) non modifica la normativa precedente, che rimane fino al 31 dicembre 2012 quella della L. 296/2006, art. 1, comma 773 e dal DM 28/3/2007, che ha ripartito le aliquote contributive alle varie gestioni previdenziali di competenza.

Ne deriva, che gli apprendisti fino alla fine di quest'anno rimangono tutelati dalle seguenti assicurazioni:

- IVS; - malattia; - maternità; - assegno per il nucleo familiare; - assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

Dal prossimo anno, in base alle previsioni e modifiche di cui alla L. 92/2012 anche gli apprendisti saranno destinatari dell'ASpl (Assicurazione sociale per l'impiego).

Sempre dal 1° gennaio 2013, cambierà anche il carico contributivo aziendale, che risentirà dell'aumento derivante dall'onere (1,61%) relativo alla nuova forma assicurativa.

### **Limiti quantitativi delle assunzioni**

In merito ai limiti numerici, è da sottolineare che la legge n. 92/2012 ha rivisitato la disciplina originariamente prevista dal TU.

Ne deriva, che fino 31.12.2012, il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio; dagli avviamenti al lavoro effettuati dal 1° gennaio 2013, la relazione tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di 3 a 2.

Invece, per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, viene mantenuto il rapporto del 100%.

In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti.

Rimangono in vigore, per le imprese artigiane, le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.

I limiti numerici si applicano, per esplicita disposizione di legge, computando non solo gli apprendisti assunti direttamente, ma anche quelli utilizzati per il tramite delle agenzie di

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

somministrazione di lavoro, con contratto di somministrazione a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 276/2003.

Con tale riferimento, precisa l'INPS, la norma indirettamente apre all'assunzione di apprendisti in somministrazione.

In merito a tale ultima previsione, la L. 92/2012 esclude espressamente la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato; la legge 134/2012 ha poi ammesso la somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo di apprendisti assunti in somministrazione.

Il Testo Unico ribadisce, all'articolo 7, comma 3, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

### **Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016**

E' da ricordare, che l'articolo 22 della legge 183/2011, per incentivare l'occupazione giovanile ha previsto un particolare beneficio contributivo in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012 - 31/12/2016.

In particolare, prevede in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, rimane l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

Il beneficio contributivo trova applicazione con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, c. 773, della legge n. 296/2006; quindi, restano esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ex articolo 7, c. 4 del D.lgs. n. 167/2011. Nei confronti di detti soggetti, infatti, opera il regime contributivo di cui agli articoli 25, c. 9 e 8, c. 4 della legge n. 223/1991.

Inoltre, precisa l'INPS, dal periodo contributivo "gennaio 2013", resterà escluso dalla misura agevolata il contributo (1,61%) relativo all'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl).

### **Limiti all'applicazione dell'incentivo e aiuti "de minimis"**

La concessione dello sgravio contributivo in esame, secondo quanto indicato dal ministero del Lavoro, deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006.

E' importante precisare, che la definizione di impresa ai fini dell'applicazione della normativa dell'unione europea in materia di aiuti di stato, ricomprende ogni entità che eserciti un'attività economica; ne deriva, che i limiti "de minimis" si applicano alle attività produttive di reddito di impresa nonché a quelle di reddito di lavoro autonomo.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it



### **Le regole “de minimis”**

Il regolamento CE 1998/2006, all'art. 2, paragrafo 2, prevede che l'importo complessivo degli aiuti "de minimis" concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari; per il settore del trasporto su strada, l'importo "de minimis" non deve superare i 100.000 euro, sempre nell'arco di tre esercizi finanziari.

Tali importi rappresentano il limite all'applicazione dello sgravio in argomento.

Nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. CE 1535/2007) l'importo concedibile di aiuti "de minimis" è, invece, di 7.500 euro nell'arco di tre esercizi finanziari; di conseguenza, nel settore agricolo, l'agevolazione in esame potrà essere consentita - nel rispetto dei limiti del citato plafond - esclusivamente per l'assunzione di un solo apprendista, tenendo conto dei carichi contributivi in essere attualmente.

Fermo restando quanto disposto dal Reg. CE 1998/2006, per le imprese di fornitura di servizi di interesse economico generale è fatta salva l'applicazione del limite "de minimis" più favorevole di 500.000 euro nell'ambito di tre esercizi finanziari, qualora ricorrano le condizioni stabilite dal Reg. CE 360/2012.

### **Adempimenti delle aziende**

Le aziende interessate dalla sgravio in esame, dovranno presentare all'INPS apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel DPR n.445/ 2000 (allegato 4 alla circolare 128/2012).

In maniera specifica, la dichiarazione dovrà attestare che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis"; la stessa, dovrà indicare anche l'importo degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

L'importo totale dell'agevolazione non deve superare i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni.

L'INPS sottolinea che il triennio è mobile, nel senso che, in caso di stipulazione di ulteriori contratti di apprendistato successivi a quello per il quale è stata presentata la dichiarazione e si è quindi fruito dell'agevolazione, l'importo dello sgravio ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente presentazione di una nuova dichiarazione "de minimis".

Per la corretta fruizione dell'agevolazione, bisogna:

- individuare il triennio di riferimento rispetto alla data di stipula del contratto di apprendistato agevolato;- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "de minimis", di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Quando si tratti di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, che dovrà produrre la dichiarazione.

In pratica, le aziende per accedere allo sgravio contributivo dovranno inviare la dichiarazione "de minimis" solo ed esclusivamente tramite la funzionalità contatti del Cassetto previdenziale aziende; a tal proposito, dovranno allegare copia digitale debitamente compilata e sottoscritta del modello di dichiarazione sopracitato, selezioneranno l'oggetto "Assunzioni agevolate e gravi", quindi "Apprendistato" e aggiungeranno la dicitura "sgravio apprendisti 2012-2016".

L'INPS, per snellire le operazioni di ammissione al beneficio in particolare per la gestione dei periodi pregressi, invita le aziende interessate ad inviare la dichiarazione "de minimis" con celerità.

### **Criteria per il calcolo dei dipendenti**

In merito alla determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), l'Istituto di previdenza precisa che bisogna prendere in considerazione il momento di costituzione del rapporto di apprendistato che dovrà collocarsi necessariamente dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Per quanto concerne le imprese di somministrazione di lavoro, per la determinazione del requisito occupazionale utile per l'accesso al beneficio, occorrerà far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "utilizzatrice", non assumendo rilievo la consistenza organica dell'azienda "somministratrice".

Dal conteggio, vanno esclusi:

- gli apprendisti;- i lavoratori assunti con contratto di inserimento ex D.lgs. n. 276/2003;- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

Inoltre, è da rilevare che:

- il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata;- lo sgravio potrà trovare applicazione anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle nove unità.

### **Condizioni e durata**

L'accesso allo sgravio contributivo è condizionato anche al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175 della legge n. 296/2006, cioè bisogna essere in possesso dei requisiti per rientrare nella regolarità contributiva.

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa  
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

L'agevolazione opera per i primi tre anni di contratto; dal trentasettesimo mese se sussiste ancora il rapporto di apprendistato, i datori di lavoro saranno tenuti al versamento della contribuzione a loro carico nella misura generalizzata.

#### **Adempimenti a carico delle Sedi INPS**

Le aziende che sono in possesso dei requisiti per rientrare nell'agevolazione contributiva in esame, dovranno essere contraddistinte dal codice di autorizzazione "4R", con decorrenza non anteriore a gennaio 2012, che assume il significato di "azienda che - nel rispetto del regolamento comunitario sugli aiuti de minimis - fruisce dello sgravio contributivo ex lege n. 183/2011 in relazione all'assunzione di apprendisti".

#### **ROMA**

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2  
00198 Roma  
Tel. 06 85301700  
inforoma@studiocastellano.com

#### **ARIANO IRPINO**

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.  
83031 Ariano Irpino (AV)  
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642  
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it