

NOTIZIARIO N. 16 – 9 AGOSTO 2018



CREDITO D'IMPOSTA
per attività di Ricerca e Sviluppo

Vuoi verificare se la tua azienda può beneficiare delle agevolazioni previste per lo svolgimento di attività di Ricerca & Sviluppo ?

Confimi è a disposizione per fornirti il supporto necessario. Contattaci !



Gestione Paghe?

Ogni giorno per la tua impresa mille adempimenti e altrettante novità normative da studiare.

Affidati a Confimi e non pensarci più. Contattaci !



confimi industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

ASSEMBLEA NAZIONALE
Con la partecipazione di giornalisti ed ospiti illustri.



15 07 2018



SAVE THE DATE
AUTODROMO NAZIONALE DI MONZA
DALLE ORE 9.30

AFFARI GENERALI

-  **Decreto 12 luglio 2018, n. 87, recante «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese», approvato definitivamente, con modificazioni, il 7 agosto 2018.** pag. 3
- ◆ Regione Emilia-Romagna: bando 2018 Premio Innovatori Responsabili. pag. 15
 - ◆ Bando di concessione dell'ex colonia a Punta Marina Terme. pag. 18
 - ◆ Torneo di golf B-Etich srl – Ferrara, 2 settembre 2018: invito ai soci di Confimi Romagna. pag. 19

CREDITO E FINANZA

-  **Credito d'imposta per la formazione 4.0.** pag.21
- ◆ Bonus pubblicità: presentazione domande dal 22 settembre 2018. pag. 23
 - ◆ Rating di legalità: adempimenti ridotti. pag. 26
 - ◆ Voucher digitalizzazione MISE: prorogato il termine per l'ultimazione delle spese connesse alla digitalizzazione dei processi aziendali e ammodernamento tecnologico. pag. 28

SINDACALE E PREVIDENZIALE

-  **Approvato definitivamente, con modificazioni, il decreto-legge 87/2018, recante «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese» - novità in materia di contratti a tempo determinato, occupazione giovanile, somministrazione e licenziamenti.** pag.29
- ◆ Permessi e congedo straordinario per assistere i familiari portatori di handicap in situazione di gravità: chiarimenti INPS sulla loro fruizione in caso di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro. pag. 52
 - ◆ Fruizione dei benefici previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale: aggiornata la procedura INPS di verifica della regolarità contributiva. pag. 56
 - ◆ Sgravi contributivi per i contratti collettivi aziendali (siglati e depositati fino al 31 agosto p.v.) che prevedono misure innovative di conciliazione vita-lavoro: modalità operative INPS per presentare l'istanza entro il 15 settembre 2018. pag. 58
 - ◆ Tfr: indice di rivalutazione di giugno 2018. pag. 61



confimiro magna

**SIAMO CHIUSI
PER LA PAUSA ESTIVA
DA
LUNEDÌ 13 AGOSTO
A
VENERDÌ 24 AGOSTO
COMPRESI**

L'ATTIVITÀ LAVORATIVA RIPRENDE DA LUNEDÌ 27 AGOSTO 2018
(EVENTUALI URGENZE POTRANNO ESSERE SEGNALATE AL FAX N.: 0544/270210)

OGGETTO: **DECRETO 12 LUGLIO 2018, N. 87, RECANTE «DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE», APPROVATO DEFINITIVAMENTE, CON MODIFICAZIONI, IL 7 AGOSTO 2018**

Di seguito riportiamo un primo commento al testo del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*», approvato definitivamente dal Senato della Repubblica, con modificazioni, il 7 agosto 2018.

Uno specifico approfondimento delle novità apportate dal d.l. 87/2018 alla disciplina in materia di lavoro è riportata in altra parte di questo Notiziario, chiuso quando - giova precisarlo - né la legge di conversione, né il testo del decreto-legge coordinato con le modifiche apportate nel corso dell'esame del Parlamento erano ancora stati pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

Capo I

Misure per il contrasto al precariato

Articolo 1

(Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)

Il comma 1, lettera 0a), prevede che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato non si applichi ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, qualora riguardi la collaborazione di operatori che prestano la loro attività nell'ambito del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico, di cui alla legge n. 74 del 2001.

Le lettere a) del medesimo comma 1 modificano il d.lgs. n. 81 del 2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015); di seguito si fa riferimento al testo di tale decreto legislativo, come modificato.

L'articolo 19 del decreto legislativo 81/2015 è modificato nei seguenti termini.

I commi 1 e 2 dell'art. 19 dispongono che **al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma **comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il comma 4 dell'art. 19, come sostituito, dispone che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Viene poi inserito il **comma 1-bis**, in base al quale in caso di stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle causali di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

L'art. 21 del d.lgs. 81/2015 è modificato nei seguenti termini:

Il nuovo comma 01 consente il rinnovo del contratto solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. **I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 dell'articolo 21, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.**

Oltre a modifiche di coordinamento, **il comma 1 reca la riduzione da 5 a 4 del numero delle proroghe del contratto a termine.**

Viene poi modificato l'art. 28 del d.lgs. 81/2015, **prolungando da 120 a 180 giorni il termine per l'impugnazione del contratto a tempo determinato.**

Le disposizioni sopra evidenziate, in base a quanto previsto in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 87/2018 (articolo 1, comma 2), si applicano:

- **ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati "successivamente alla data di entrata in vigore" del decreto-legge;**
- **"ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018".**

Il rinnovo è un contratto di lavoro tra Parti che in precedenza hanno già avuto almeno un altro rapporto a termine, con soluzione di continuità rispetto a quello successivo.

La proroga, invece, è il prolungamento della durata di un contratto a termine, senza soluzione di continuità rispetto al precedente.

Articolo 1-bis

(Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile)

I commi 1-3 riconoscono ai datori di lavoro privato, che **negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni di età con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti**, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.

L'esonero spetta ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato. Con decreto saranno stabilite le modalità di fruizione dell'esonero.

Pertanto, la norma modifica implicitamente l'art. 1, commi 100-108, della legge (n. 205/2017) di bilancio per il 2018, estendendo alle annualità 2019 e 2020 l'esonero relativo all'assunzione di soggetti di età compresa tra 30 e 34 anni, prevista solo per il 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7 e n. 1 del 2018 - il beneficio è invece a regime per gli infra-trentenni).

Articolo 2

(Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro)

Il comma 01, intervenendo sull'art. 29, comma 2, lettera b), del d.lgs. 81/2015, esclude dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato, recata dal Capo III del medesimo decreto legislativo, anche i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della legge n. 84 del 1994.

Il comma 02, sostituendo l'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, dispone che, **salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23 dello stesso decreto legislativo**, in materia di **numero complessivo dei contratti a tempo determinato**, **il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non possa eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'1 gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto** (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Esclude l'applicazione dei suddetti limiti quantitativi per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che beneficiano, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Il comma 1, sostituendo il primo periodo del comma 2 dell'art. 34 del d.lgs. 81/2015, **assoggetta il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore in caso di assunzione a tempo determinato alla disciplina di cui al capo III (Lavoro a tempo determinato – articoli da 19 a 29 dello stesso decreto legislativo)**, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2 (il quale dispone che qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato), 23 (concernente il numero complessivo dei contratti a tempo determinato) e 24 (relativo ai diritti di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato presso le aziende cui ha prestato lavoro).

Il comma 1-*bis* introduce l'articolo 38-*bis* nel d.lgs. 81/2015, in materia di **somministrazione fraudolenta**. La novella prevede che, ferme restando le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di violazione di norme in materia di somministrazione di lavoro (di cui all'art. 18 del d.lgs. 276/2003 – CONFIMI RAVENNA NEWS 14/2014 e 15/2015), **quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore siano puniti con un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.**

Il comma 1-*ter* precisa che, **nell'ambito del contratto di somministrazione, la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, con riferimento ai limiti di durata, alle causali e ai presupposti per i rinnovi e le proroghe, alla forma del contratto, al termine di decadenza per**

l'impugnazione del contratto medesimo, con le modifiche previste dal decreto in esame, trovino applicazione soltanto nei confronti dell'utilizzatore.

Articolo 2-bis

(Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali)

L'articolo - nuovo, ch  frutto di una modifica apportata al d.l. 87/2018 in occasione della sua conversione in legge - cambia la **disciplina delle prestazioni occasionali**, contenuta nell'art. 54-bis del decreto-legge n. 50 del 2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19, n. 16, n. 15 del 2017).

Il comma 1 prevede quanto segue:

- la lettera a) stabilisce che, per usufruire del gi  previsto computo al 75% dei compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese da determinati soggetti ai fini del limite di 5.000 euro annuali, i prestatori debbano autocertificare la propria condizione all'atto della registrazione presso la piattaforma informatica INPS (presso cui gli utilizzatori e i prestatori, ai fini dell'accesso all'istituto delle prestazioni occasionali, sono gi  obbligati a registrarsi);
- la lettera b) introduce nel settore agricolo l'obbligo per il prestatore di autocertificare la non iscrizione, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- la lettera c) prevede che, **per le attivit  rese dai** soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50 del 2017 (**titolari di pensione di vecchiaia o di invalidit , giovani con meno di venticinque anni di et , se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito**), **il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale non si applichi alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori**;
- la lettera d) dispone che, ferma restando la responsabilit  dell'utilizzatore, ciascun utilizzatore possa versare le somme dovute per l'attivazione del contratto di prestazione occasionale anche attraverso un consulente del lavoro;
- la lettera e) **amplia il novero dei soggetti che sono tenuti a comunicare la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, comprendendovi non solo l'imprenditore agricolo (come attualmente previsto), ma anche l'azienda alberghiera o la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo**, nonch  gli enti locali, estendendo altres  per i medesimi soggetti **l'arco temporale di riferimento della durata della prestazione, che non deve essere superiore a 10 giorni** (in luogo dei 3 in precedenza previsti); inoltre, in conseguenza di ci , specifica che, nel settore agricolo, le quattro ore continuative di prestazione sulla cui base si comunica il compenso pattuito vanno riferite all'arco temporale cos  modificato, ossia di 10 giorni;
- la lettera f) dispone che, su richiesta del prestatore (espressa al momento della registrazione) e in luogo delle modalit  di pagamento attualmente previste, il pagamento del compenso al prestatore pu  essere effettuato, decorsi 15 giorni dall'irrevocabilit  della dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica, per il tramite di qualsiasi sportello postale (a fronte della presentazione di apposita documentazione). Gli oneri riferiti a tale modalit  sono a carico del prestatore;
- la lettera g) esclude per l'imprenditore agricolo l'applicazione della sanzione prevista in caso di violazione accertata di uno dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel caso in cui la suddetta violazione derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese da talune tipologie di prestatori (titolari di pensione di vecchiaia o di invalidit , giovani con meno di venticinque anni di et , se regolarmente iscritti

a un ciclo di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito).

Articolo 3

(Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato)

Il comma 1 **eleva i limiti minimi e massimi di mensilità da corrispondere al lavoratore - assunto, dal 7 marzo 2015 in poi, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5, n. 3 e n. 1 del 2015) - in caso di licenziamento illegittimo, portandoli rispettivamente da 4 a 6 e da 24 a 36.**

Il comma 1-*bis* - introdotto durante l'esame parlamentare - **modifica i limiti minimo e massimo del numero di mensilità che il datore di lavoro può offrire al lavoratore come somma pattuita in sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro che si intende concludere.** La disposizione, contenuta nell'art. 6 del d.lgs. n. 23 del 4 marzo 2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12/2015), viene modificata **incrementando da 2 a 3 il numero minimo di mensilità da corrispondere al lavoratore come offerta di conciliazione e da 18 a 27 il numero massimo delle medesime mensilità.** L'importo in questione, offerto dal datore di lavoro, non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

Il comma 2 **aumenta di 0,5 punti percentuali il contributo** di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 92 del 2012 (attualmente pari all'1,40% - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e n. 15 del 2012), **da corrispondere in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.** Con una modifica apportata in occasione dell'esame parlamentare è stata esclusa l'applicazione di tale incremento contributivo ai rinnovi dei rapporti di lavoro domestici.

Articolo 3-bis

(Destinazione di quote delle facoltà assunzionali delle regioni all'operatività dei centri per l'impiego)

La norma dispone che, per il triennio 2019-2021, le Regioni destinino una quota delle proprie facoltà assunzionali, da definire in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, al rafforzamento degli organici dei Centri per l'impiego di cui all'art. 18 del d.lgs. 150/2015, al fine di garantirne la piena operatività, secondo modalità definite con accordo da concludere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano entro il 31 marzo di ciascun anno.

Articolo 3-ter

(Relazione alle Camere)

L'articolo - introdotto durante l'esame parlamentare - impone al ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di riferire annualmente al Parlamento in merito agli effetti occupazionali e finanziari derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui al Capo I del provvedimento in esame.

Capo I-bis
Misure finalizzate alla continuità didattica
Articolo 4

(Disposizioni in materia di diplomati magistrali e per la copertura dei posti di docente vacanti e disponibili nella scuola dell'infanzia e nella scuola primaria)

Omissis

Articolo 4-bis
(Modifica in materia di contratti a termine nel settore scolastico)
Omissis

Capo II
Misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali

Articolo 5
(Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti)

Il comma 1 dispone che, fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali, **le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata**. In caso di decadenza, l'amministrazione titolare della misura di aiuto, anche se priva di articolazioni periferiche, accerta e irroga, secondo quanto previsto dalla legge n. 689 del 1981, una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.

Il comma 2 introduce una disposizione di analogo tenore in rapporto agli aiuti concessi per l'effettuazione di investimenti produttivi in siti specificamente localizzati, nel caso in cui l'attività produttiva sia delocalizzata dal sito incentivato.

Il comma 3 demanda a ciascuna amministrazione, in relazione agli aiuti di propria competenza, la definizione dei tempi e delle modalità per il controllo del rispetto del vincolo di cui ai commi 1 e 2, nonché per la restituzione dei benefici fruiti in caso di accertamento della decadenza. Il comma inoltre dispone che l'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza è maggiorato di un interesse calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, aumentato di cinque punti percentuali.

Il comma 4 conferma l'applicazione della disciplina previgente (inclusa quella di cui all'art. 1, comma 60, della legge 147/2013) per i benefici già concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché per gli investimenti agevolati già avviati anteriormente al 14 luglio 2018.

Il comma 5 prevede l'applicazione dell'art. 9, comma 5, del d.lgs. 123/1998 (in base al quale i crediti derivanti dalla restituzione dei benefici costituiscono privilegio dello Stato con conseguente applicazione del recupero mediante iscrizione a ruolo). Per gli aiuti di Stato concessi da amministrazioni centrali dello Stato, gli importi restituiti affluiscono all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, nel medesimo importo, all'amministrazione titolare della misura e vanno a incrementare le disponibilità della misura stessa.

Il comma 6 definisce, ai fini del d.l. 87/2018, la **delocalizzazione** come il trasferimento dell'attività economica specificamente incentivata o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa che sia con essa in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile.

Articolo 6

(Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti)

L'articolo dispone questo: nel caso in cui un'impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale e che si avvantaggia di misure di aiuto di stato che prevedano la valutazione dell'impatto occupazionale, riduca, entro i primi cinque anni dalla data di completamento dell'investimento, i livelli occupazionali (fatti salvi i casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo) in misura superiore al 50% del numero degli addetti destinati all'attività produttiva oggetto del beneficio, decade dal diritto alla fruizione dello stesso; qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10% il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale. Per la restituzione dei benefici si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, commi 3 e 5 del decreto in commento. Le nuove norme si applicano ai benefici concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché agli investimenti agevolati avviati successivamente al 14 luglio 2018.

Articolo 7

(Recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione dei beni)

L'articolo, che ha subito alcune modifiche in sede di esame parlamentare, novella il vigente regime fiscale agevolato dell'*iper* ammortamento - di cui all'art. 1, comma 9, della legge 232/2016; si rammenta che il beneficio fiscale consiste nella maggiorazione del 150% del costo di acquisizione dei beni materiali strumentali nuovi, effettuato entro il 31 dicembre 2018, ovvero entro il 31 dicembre 2019 qualora l'ordine risulti accettato e sia avvenuto il pagamento per almeno il 20% del prezzo di acquisto - disponendo che si applichi a condizione che i beni agevolabili siano destinati a strutture produttive situate nel territorio nazionale.

Qualora nel corso del periodo di fruizione del beneficio i beni agevolati vengano ceduti a titolo oneroso o destinati a strutture produttive situate all'estero, anche se appartenenti alla medesima azienda, si procede al recupero dell'*iper* ammortamento. Contabilmente il recupero avviene attraverso una variazione in aumento del reddito imponibile del periodo d'imposta in cui si verifica la cessione o la delocalizzazione, per un importo pari alla maggiorazione delle quote di ammortamento complessivamente dedotte nei precedenti periodi di imposta, senza l'applicazione di sanzioni e interessi.

Le disposizioni in esame si applicano agli investimenti effettuati dal 14 luglio 2018; le stesse non si applicano agli interventi sostitutivi effettuati ai sensi dell'art. 1, comma 35 e 36 della legge 205/2017.

Tali commi 35 e 36 prevedono che se nel corso del periodo di godimento del beneficio si verifica la vendita del bene agevolato, non viene meno la fruizione delle residue quote del beneficio, così come originariamente determinate, a condizione che, nello stesso periodo d'imposta del realizzo, l'impresa provveda a sostituire il bene originario con un altro nuovo con caratteristiche tecnologiche analoghe o superiori a quelle previste dalla normativa sull'*iper* ammortamento. Inoltre, nel caso in cui il costo di acquisizione dell'investimento sostitutivo sia inferiore al costo di acquisizione del bene sostituito e sempre che ricorrano le altre condizioni, la fruizione del beneficio prosegue per le quote residue fino a concorrenza del costo del nuovo investimento.

Non si procede al recupero del beneficio a titolo di *iper* ammortamento qualora i beni agevolati siano per loro stessa natura destinati all'utilizzo in più sedi produttive, e pertanto possano essere oggetto di temporaneo utilizzo anche fuori del territorio dello Stato.

Articolo 8

(Applicazione del credito d'imposta ricerca e sviluppo ai costi di acquisto da fonti esterne dei beni immateriali)

L'articolo in esame modifica il vigente regime del credito d'imposta per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo - di cui all'art. 3, comma 1 del d.l. 145/2013 - operando una restrizione oggettiva della tipologia di costi agevolabili; in particolare sono esclusi i costi sostenuti per l'acquisto, anche in licenza d'uso, dei beni immateriali da imprese appartenenti al medesimo gruppo (si considerano tali le imprese controllanti o controllate da un medesimo soggetto ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile inclusi i soggetti diversi dalle società di capitali, a eccezione dello Stato e gli altri enti pubblici; per le persone fisiche si tiene conto anche di partecipazioni, titoli o diritti posseduti dai familiari dell'imprenditore, individuati ai sensi dell'art. 5, comma 5, del TUIR - DPR n. 917 del 1986).

Tale esclusione va operata anche nel calcolo dei costi imputabili ai periodi d'imposta rilevanti per la definizione della media di raffronto. Le disposizioni - in deroga all'art. 3 della legge 212/2000 - si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore del decreto in esame.

Per gli acquisti derivanti da operazioni infragruppo intervenute nel corso dei periodi d'imposta precedenti a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge, resta ferma l'esclusione dai costi ammissibili della parte del costo di acquisto corrispondente ai costi già attribuiti in precedenza all'impresa con sede in Italia in ragione della partecipazione ai progetti di ricerca e sviluppo relativi ai beni oggetto di acquisto.

Inoltre è fatta salva la condizione secondo cui i costi sostenuti per l'acquisto dei beni in discorso, assumono rilevanza solo qualora questi ultimi siano utilizzati direttamente ed esclusivamente nello svolgimento di attività di ricerca e sviluppo considerate ammissibili al beneficio.

Capo III**Misure per il contrasto del disturbo da gioco d'azzardo***Articolo 9*

(Divieto di pubblicità giochi e scommesse)

L'articolo in esame al fine della tutela del consumatore e per un efficace contrasto del disturbo da gioco d'azzardo, vieta, a decorrere dal 14 luglio 2018, qualsiasi forma di pubblicità anche indiretta relativa a giochi o scommesse con vincite di denaro nonché al gioco d'azzardo, comunque effettuata e su qualunque mezzo. A decorrere dall'1 gennaio 2019 il divieto si applica anche alle sponsorizzazioni di eventi, attività, manifestazioni, programmi, prodotti o servizi e a tutte le altre forme di comunicazione di contenuto promozionale.

Articolo 9-bis

(Formule di avvertimento)

Omissis

Articolo 9-ter

(Monitoraggio dell'offerta di gioco)

Omissis

Articolo 9-quater

(Misure a tutela dei minori)

La norma stabilisce che l'accesso agli apparecchi di intrattenimento del tipo *news slot* e *videolottery* sia consentito esclusivamente mediante l'utilizzo della tessera sanitaria, al fine di impedire l'accesso ai giochi da parte dei minori. Dall'1 gennaio 2020 i predetti apparecchi privi di

meccanismi idonei a impedire l'accesso al gioco ai minori di età devono essere rimossi dagli esercizi. La violazione dell'obbligo di rimozione è punita con la sanzione amministrativa di euro diecimila per ciascun apparecchio.

Articolo 9-quinquies

(Logo No Slot)

La norma istituisce il logo identificativo «No Slot», attribuendo a un decreto del ministro dello Sviluppo economico, su proposta dell'Osservatorio per il contrasto della diffusione del gioco d'azzardo e il fenomeno della dipendenza grave, la definizione delle condizioni per il rilascio e la regolamentazione dell'uso del logo identificativo «No Slot».

I comuni possono rilasciare il logo identificativo «No Slot» ai titolari di pubblici esercizi o di circoli privati che eliminano o si impegnano a non installare gli apparecchi da intrattenimento AWP (*news slot*) e VLT.

Capo IV

Misure in materia di semplificazione fiscale

Articolo 10

(Disposizioni in materia di redditometro)

Questo articolo modifica l'art. 38 del DPR n. 600 del 1973 - a norma del quale l'Amministrazione Finanziaria può determinare il reddito presunto del contribuente in base alle spese da questi effettuate nell'anno d'imposta. La determinazione sintetica può essere altresì fondata sul contenuto induttivo di elementi indicativi di capacità contributiva individuato mediante l'analisi di campioni significativi di contribuenti, differenziati anche in funzione del nucleo familiare e dell'area territoriale di appartenenza. L'accertamento del fisco scatta soltanto nel caso in cui la differenza fra il reddito dichiarato e quello accertato sia superiore al 20% - in materia di accertamento fiscale sintetico del reddito complessivo (c.d. redditometro).

Dispone quindi che il ministero dell'Economia e delle Finanze possa emanare il decreto che individua gli elementi indicativi di capacità contributiva dopo aver sentito l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e le associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori per gli aspetti riguardanti la metodica di ricostruzione induttiva del reddito complessivo (in base alla capacità di spesa e alla propensione al risparmio dei contribuenti).

Viene quindi abrogato il decreto ministeriale (emanato il 16 settembre 2015) contenente gli elementi indicativi necessari per effettuare l'accertamento; si prevede che le disposizioni del predetto decreto cessano di avere efficacia per gli anni di imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2015. Le nuove norme di cui all'articolo in commento non si applicano agli inviti per fornire dati e notizie per gli anni di imposta fino al 31 dicembre 2015 e, in ogni caso, agli atti già notificati e non si dà luogo a rimborso di somme già pagate.

Articolo 11

(Disposizioni in materia di invio dei dati delle fatture emesse e ricevute)

Commi da 1 a 2-quater

(Invio dati fatture)

L'articolo modifica le disposizioni in materia di trasmissione telematica dei dati delle fatture emesse e ricevute (c.d. spesometro) contenute nell'art. 21, comma 1, del d.l. 78/2010; **in particolare si differisce dal 30 novembre 2018 al 28 febbraio 2019 il termine di invio dei dati relativi al terzo trimestre del 2018.**

Inoltre si specifica, modificando l'art. 1-ter, comma 2, lettera a), del d.l. 148/2017, che per coloro che optano per l'invio semestrale dei dati delle fatture emesse e ricevute il termine di trasmissione è fissato al 30 settembre del medesimo anno per il primo semestre, e al 28 febbraio dell'anno successivo per le fatture del secondo semestre.

In sede di esame parlamentare, sono stati introdotti i nuovi commi da 2-bis a 2-quinquies; in particolare: il comma 2-bis che, introducendo il nuovo comma 3-bis all'art. 1 del d.lgs. 127/2015, dispone l'esonero dall'annotazione delle fatture nei registri IVA - cioè i registri delle fatture e degli acquisti di cui agli articoli 23 e 25 del DPR n. 633 del 1972 - per i contribuenti, assoggettati alle disposizioni in materia di fatturazione elettronica (il d.lgs. 127/2015, nel disciplinare la fatturazione elettronica, ha consentito ai contribuenti di utilizzare gratuitamente il servizio per la generazione, trasmissione e conservazione delle fatture elettroniche che l'Agenzia delle entrate mette a disposizione dal 1° luglio 2016) obbligati alla comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute; il comma 2-ter che abroga il comma 8-bis dell'art. 36 del d.l. 179/2012 in materia di invio della comunicazione annuale IVA per i produttori agricoli; il comma 2-quater con cui si sostituisce il terzo periodo del comma 1 dell'art. 21 del d.l. 78/2010, al fine di estendere a tutti i produttori agricoli assoggettati al regime speciale le disposizioni in materia di esonero dalla comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute, a decorrere dall'1 gennaio 2018.

Comma 2-quinquies
(Copertura finanziaria)

Omissis

Articolo 11-bis

(Proroga del termine di entrata in vigore degli obblighi di fatturazione elettronica per le cessioni di carburante)

L'articolo è stato inserito durante l'esame parlamentare e ripropone *in toto* le disposizioni contenute nel decreto-legge n. 79 del 28 giugno 2018. Con il nuovo comma 1-bis dell'art. 1 del disegno di legge di conversione, il D.L. n. 79 è abrogato. Sono quindi fatti salvi gli atti e i provvedimenti adottati nonché gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del D.L. n. 79.

Con la lettera a) del comma 1 dell'articolo in esame (con la quale si modifica la lettera a) del comma 917 dell'art. 1 della legge 205/2017) si differisce all'1 gennaio 2019 per i soli soggetti passivi dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) che si riforniscono di carburante presso gli impianti stradali di distribuzione - cfr. il comma 920 dell'art. 1 della L. n. 205 del 2017: prevede che gli acquisti di carburante per autotrazione effettuati presso gli impianti stradali di distribuzione da parte di soggetti passivi IVA devono essere documentati con la fattura elettronica. Quindi, con la novella operata al comma 917, il differimento non coinvolge gli altri soggetti della filiera di produzione e distribuzione (compagnie petrolifere, grossisti, intermediari, etc.) per i quali scatta l'obbligo della fatturazione elettronica dall'1 luglio 2018 - l'efficacia della norma (il comma 917 dell'art. 1 della citata legge 205/2017) che anticipava all'1 luglio 2018, tra altre misure, gli obblighi di fatturazione elettronica per le cessioni di benzina o gasolio destinati a essere utilizzati come carburanti per motori.

Con la lettera b) del comma 1 dell'art. in esame (con il quale si modifica il comma 927 dell'art. 1 della legge n. 205 del 2017) si rinvia all'1 gennaio 2019 sia l'applicazione della disposizione di cui al comma 920 sia di quelle contenute ai commi 921 - relativo alle cessioni di carburanti e lubrificanti nei confronti di clienti che acquistano al di fuori dell'esercizio di impresa, arte e professione; per tali operazioni il non assoggettamento all'obbligo della certificazione dei

corrispettivi slitta dall'1 luglio 2018 all'1 gennaio 2019) e 926 (recante alcune abrogazioni di disposizioni in materia di documentazione relativa agli acquisti di carburanti per autotrazione; in particolare si fa slittare all'1 gennaio 2019 l'abrogazione: degli obblighi di documentazione sostitutiva della fattura relativa agli acquisti di carburante introdotta dall'art. 2 della legge n. 31 del 1977 in applicazione della quale il DM 7 giugno 1977 ha istituito la c.d. scheda carburante; del regolamento di cui al DPR n. 444 del 1997, recante norme per la semplificazione delle annotazioni da apporre sulla documentazione relativa agli acquisti di carburanti per autotrazione; dell'obbligo di emettere fattura, dietro richiesta degli autotrasportatori, in luogo della scheda carburante (l'art. 12 del d.l. n. 457 del 1997); del decreto del direttore del Dipartimento delle entrate del ministero delle Finanze 24 giugno 1999 recante gli adempimenti relativi agli acquisti di oli da gas effettuati presso gli impianti di distribuzione di carburanti dagli autotrasportatori, emanato ai sensi del citato art. 12 del d.l. n. 457 del 1997 - della legge n. 205 del 2017 mentre rimane confermata a partire dall'1 luglio 2018 l'efficacia delle norme di cui ai commi da 922 a 925 (che si riferiscono alle modalità di pagamento con mezzi tracciabili e al riconoscimento del credito d'imposta agli esercenti gli impianti di distribuzione di carburante) della legge 205/2017.

Il differimento a partire dall'1 gennaio 2019 degli obblighi di fatturazione per i soggetti passivi IVA che acquistano carburante per autotrazione presso impianti stradali di distribuzione si rende necessario per tener conto "*delle difficoltà tecniche e operative manifestate dagli operatori*".

Alla luce della modifica il rinvio non interessa gli obblighi previsti per gli acquisti di carburanti effettuati dai consumatori persone fisiche non titolari di partita IVA - nei cui confronti rimane l'obbligo, per i distributori, della memorizzazione elettronica e trasmissione telematica dei dati dei corrispettivi. Si sottolinea tuttavia che con provvedimento dell'Agenzia delle entrate del 28 maggio 2018, in fase di prima applicazione, l'obbligo dall'1 luglio 2018 è stato circoscritto alle cessioni effettuate da soggetti che gestiscono impianti di distribuzione stradale "*ad elevata automazione, in cui il rifornimento avviene unicamente in modalità self service prepagato muniti di sistemi automatizzati di telerilevazione dei dati di impianto, di terminali per il pagamento tramite accettatore di banconote e moneta elettronica (bancomat, carte di credito, prepagate, etc.) e di sistemi informatici per la gestione in remoto dei dati di carico e di scarico delle quantità di carburante*" -, così come rimane invariato l'obbligo del pagamento mediante mezzi tracciabili (pertanto l'acquisto di carburanti e lubrificanti è effettuato con tutti mezzi di pagamento diversi dal denaro contante quali: bonifico bancario o postale, assegni, addebito diretto in conto corrente, carte di credito, bancomat e carte prepagate) - al fine di veder garantito il diritto alla detraibilità IVA e deducibilità ai fini delle imposte dirette dell'acquisto dei carburanti da parte dei titolari di partita IVA - e la facoltà di utilizzo della scheda carburanti.

Si ricorda inoltre che il settore era stato oggetto di altri interventi normativi in sede di legge di bilancio per il 2018 al fine di prevenire e contrastare l'evasione fiscale e le frodi IVA.

Articolo 12 (Split payment)

Le disposizioni in commento escludono - con il nuovo comma 1-*sexies* all'art. 17-*ter* del D.P.R. 66/1972 - dall'applicazione del meccanismo della scissione dei pagamenti (c.d. *split payment*) le prestazioni di servizi rese alle pubbliche amministrazioni (di cui ai commi 1, 1-*bis* e 1- *quinquies* dell'art. 17-*ter* del D.P.R. n. 633 del 1972) dai soggetti i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito ovvero a ritenuta di acconto per prestazioni di lavoro autonomo (comma 1).

L'esclusione opera per le operazioni per le quali è emessa fattura successivamente alla data di entrata in vigore del provvedimento in commento (comma 2) - dal tenore letterale della disposizione, considerato che il decreto entra in vigore il 14 luglio 2018, le fatture interessate sono quelle emesse a partire dal 15 luglio.

Si ricorda che in base al citato meccanismo, le pubbliche amministrazioni - per i loro acquisti di beni e servizi, per i quali le stesse non siano debitori di imposta - **devono versare l'IVA addebitata dal fornitore non già allo stesso** ma direttamente all'erario. In tal modo il pagamento del corrispettivo è scisso da quello dell'imposta.

Articolo 12-bis

(Compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti nei confronti della pubblica amministrazione)

La disposizione in commento, introdotta durante l'esame parlamentare, **estende anche all'anno 2018 con riferimento ai carichi affidati agli agenti della riscossione entro il 31 dicembre 2017 le possibilità di compensazione in titolo**, già previste dall'articolo 12, comma 7-bis del d.l. n. 145 del 2013, con le modalità disciplinate dal decreto del ministro dell'Economia e delle Finanze del 24 settembre 2014.

La citata disposizione del d.l. 145/2013 disponeva che **le cartelle esattoriali potevano essere compensate nell'anno 2014 con i crediti certificati vantati dalle imprese nei confronti della pubblica amministrazione per somministrazione, forniture e appalti e servizi anche professionali, non prescritti, certi liquidi ed esigibili.**

La compensazione è ammessa quando la somma iscritta a ruolo sia inferiore o pari al credito vantato. Si fa quindi rinvio a un DM attuativo per l'individuazione degli eventi diritto, le modalità di trasmissione dei relativi elenchi all'agente della riscossione e la definizione delle modalità della compensazione nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Capo V

Disposizioni finali e di coordinamento

Articolo 13

(Società sportive dilettantistiche)

Omissis

Articolo 14

(Copertura finanziaria)

Omissis

OGGETTO: **REGIONE EMILIA-ROMAGNA**
BANDO 2018 PREMIO INNOVATORI RESPONSABILI

Con il bando per il “**PREMIO INNOVATORI RESPONSABILI**”, la Regione Emilia-Romagna intende valorizzare le **migliori pratiche** realizzate dalle imprese emiliano romagnole di **responsabilità sociale d'impresa** e le iniziative per un'occupazione di qualità dei giovani.

Al bando possono candidarsi **imprese** di ogni settore e dimensione, **associazioni di imprese**, **enti locali** e **camere di commercio** che operano in Emilia-Romagna.

Per partecipare occorre presentare, **entro il 20 settembre 2018**, progetti già avviati alla data di presentazione della domanda che riguardino qualsiasi tipologia di intervento coerente con i Sustainable Development Goals indicati dall'Agenda 2030.

L'edizione 2018 del Premio prevede ulteriori riconoscimenti, tra cui quello **speciale per la migliore iniziativa che favorisce l'accesso dei giovani ad una occupazione di qualità**.

Altri riconoscimenti sono dedicati alle migliori pratiche sul tema delle pari opportunità e alle iniziative con maggior impatto per lo sviluppo culturale.

Il bando prevede inoltre la possibilità per i partecipanti di **richiedere un contributo** per ulteriori azioni da realizzare nel 2019.

Il contributo consiste in un'**agevolazione a fondo perduto**, nella misura massima corrispondente al 70% della spesa ritenuta ammissibile e per un importo non superiore a **5.000 euro**.

Per completezza riportiamo di seguito la comunicazione pervenutaci dall'Assessore regionale alle attività produttive Palma Costi.

Per ulteriori informazioni le aziende interessate possono fare riferimento a **SVILUPPO PMI SRL - Dott.ssa Monica Morelli** - Tel.: 0544/280280 – Email: mmorelli@sviluppopmi.com



ASSESSORATO ATTIVITA' PRODUTTIVE.
PIANO ENERGETICO. ECONOMIA VERDE E RICOSTRUZIONE POST-SISMA .

L'ASSESSORE

Alle Associazioni in indirizzo

Gentilissimi,

come sapete anche quest'anno la Regione Emilia-Romagna ha indetto il [bando per il Premio Innovatori responsabili](#), con cui intende valorizzare le migliori pratiche realizzate dalle imprese e dalle loro associazioni, coerenti con gli obiettivi dell'[Agenda 2030](#) e con la [Carta dei principi di responsabilità sociale d'impresa](#) della Regione Emilia-Romagna.

Il bando 2018 prevede 7 categorie di partecipazione, rivolte alle imprese di ogni settore e dimensione, associazioni di imprese, enti locali e camere di commercio, che possono candidare progetti che risultino già avviati alla data di presentazione della domanda. Questa edizione prevede inoltre ulteriori riconoscimenti per le **migliori pratiche sul tema delle pari opportunità - premio GED – Gender Equality and Diversity**, in attuazione della L.R.6/2014 (Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere), **per iniziative che favoriscono l'accesso dei giovani ad una occupazione di qualità e per l'iniziativa con maggior impatto per lo sviluppo culturale**.

Come per gli altri anni, i partecipanti possono richiedere **un contributo a fondo perduto** per ulteriori azioni da realizzare nel 2019, per un ammontare massimo di 5mila euro e pari al 70% della spesa ammissibile. **La scadenza per la presentazione delle candidature è fissata al 20/9/2018.**

Questa iniziativa, che con le prime tre edizioni ha già fatto emergere oltre 160 best practice realizzate nella nostra regione, è stata selezionata dal MISE per rappresentare l'Italia alla 12' edizione [dell'European enterprise promotion awards \(EEPA\)](#), il concorso della Commissione UE che premia le migliori iniziative che hanno contribuito a favorire l'imprenditorialità in Europa, dove **concorrerà per la categoria Responsible and inclusive entrepreneurship**. Una attenzione che ci onora e ci stimola a proseguire nella promozione di questi valori e delle imprese che li integrano nelle loro strategie di sviluppo.

Il premio rappresenta dunque un'occasione per mettere in evidenza le imprese emiliano-romagnole più impegnate in pratiche virtuose e orientate alla sostenibilità, ma anche il ruolo attivo delle Associazioni per l'attuazione degli obiettivi di sostenibilità

Viale Aldo Moro 44
40127 Bologna

tel 051 527 6434
fax 051 527 6510

assattprod@regione.emilia-romagna.it
www.regione.emilia-romagna.it



contenuti nell'Agenda 2030. A tal fine la Giunta Regionale ha istituito **l'elenco degli Innovatori Responsabili dell'Emilia-Romagna**, composto da tutti gli ammessi nelle varie edizioni del premio, che rappresenta un primo elenco di soggetti di riferimento per future azioni regionali finalizzate alla promozione e attuazione dell'Agenda 2030.

Vi invito quindi a stimolare la partecipazione dei vostri aderenti ma anche a candidare voi stessi le iniziative con cui contribuite alla diffusione di questi valori tra le imprese.

Cordiali saluti

Palma Costi
firmato digitalmente

OGGETTO: **BANDO DI CONCESSIONE DELL'EX COLONIA A PUNTA MARINA TERME**

Su richiesta del Comune di Ravenna, segnaliamo la pubblicazione del Bando di concessione/locazione di valorizzazione - ex art. 3 bis del D.L. n. 351/2001, convertito, con modificazioni, dall'art. 1 della L. n. 410/2001 – del bene immobile denominato Ex Colonia O.N.F.A, Punta Marina Terme sita nel Comune di Ravenna.

L'edificio, di proprietà dell'Agenzia del Demanio, può diventare una struttura ricettiva.

Il bando, che scade il 27 novembre 2018, si trova al seguente link:

→ <http://www.agenziademanio.it/opencms/it/gare-aste/immobiliare/gara/Valore-Paese-Fari-Concessione-di-valorizzazione-dell-Ex-Colonia-O.N.F.A-Punta-Marina-Terme-sita-nel-Comune-di-Ravenna>

Per eventuali richieste di chiarimenti gli interessati possono fare riferimento a:

Agenzia del Demanio - Direzione Regionale Emilia Romagna

Responsabile U.O. Sviluppo Servizi: Avv. Silvia Festinante

Piazza Malpighi, 19 - 40123 Bologna

T +39 051 6400374

F +39 06 50516078

M +39 335 1975211

www.agenziademanio.it

OGGETTO: **TORNEO DI GOLF B-ETICH SRL – FERRARA, 2 SETTEMBRE 2018**
INVITO AI SOCI DI CONFIMI ROMAGNA

La prossima **domenica 2 settembre**, presso il Golf Club del CUS di Ferrara, si terrà la **4^a edizione del Torneo di Golf organizzato dalla nostra associata B-Ethic Srl**, al quale Confimi Romagna ha concesso il proprio patrocinio.

I nostri associati sono invitati.

Al seguente link troverete lo storytelling del torneo e la scheda di iscrizione: <http://sfogliaqui.net/aHLa>

In alternativa potrete contattare la Segreteria del CUS al Tel. 0532.708535, oppure scrivere una mail a golf@unife.it.

Inoltre, per chi desidera avvicinarsi al mondo del golf, B-Ethic metterà a disposizione un Maestro qualificato grazie al quale sarà possibile apprendere i fondamenti di questo affascinante sport.

Ci auguriamo che l'evento possa essere un'occasione di incontro e scambio fra imprenditori e professionisti che condividono la medesima passione.

L'invito è esteso anche a chi, non iscritto al Torneo, si recherà presso l'Area Ospitalità per trascorrere insieme una domenica di fine estate a contatto con la natura, gustando un aperitivo offerto da B.Ethic.

L'Area Comunicazione e Sviluppo dell'Associazione (*Dott.ssa Benedetta Ceccarelli – tel. 0544/208216 – email: ceccarelli@confimioromagna.it*) è a disposizione delle aziende per fornire eventuali ulteriori informazioni.

gruppo
b.ethic
RESPECT YOUR BUSINESS!



CEMA NEXT
Agenzia di Comunicazione

DOMINO space
Coworking Ferrara

4° Edizione

b.ethic

#bethicgolf2018

golf cup

Domenica
2 Settembre
2018

con il patrocinio
confimiromagna
Associazione Imprese Manifatturiere

18 BUCHE
Stableford
3 Categorie
0-12 | 13-24 | 25-36



PREMI:

1° e 2° Netto per Categoria
1° Lordo - 1° Lady - 1° Senior
1° Classificato Categoria HCP 37/54

NEAREST TO THE PIN

2 Buche (1 uomo - 1 donna)
premi assegnati: sacche sportive



PREMIO SPECIALE HOLE IN ONE

Chi fa centro si aggiudica un
smartphone Samsung Galaxy A5
In caso di non assegnazione, sarà estratto a sorte
a fine gara per tutti i partecipanti presenti alla premiazione



al termine
PREMIAZIONE
e BUFFET

Per tutti i partecipanti saranno disponibili
tanti **GADGET** messi a disposizione dagli sponsor:
K-way, set palline, confezione regalo Krifi e tanto altro..

PREMIUM SPONSOR



B A N K



CAFFE KRIFI

...inconfondibile!



Davide Sineoli
PHOTO CREATIVE STUDIO



OGGETTO: CREDITO D'IMPOSTA PER LA FORMAZIONE 4.0

OGGETTO	<p>Con pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 143 del 22 giugno scorso del decreto 4 maggio 2018 vengono fornite le indicazioni per ottenere il credito di imposta per la formazione 4.0 così come previsto dalla Legge di Bilancio 2018.</p> <p>L'incentivo è finalizzato a supportare l'acquisizione di competenze sulle tecnologie 4.0 ed è destinato a tutte le imprese che effettuano spese in attività di formazione nel periodo d'imposta successivo al 31 dicembre 2017.</p>
CHI PUO' UTILIZZARLO	<p>Il credito di imposta potrà essere riconosciuto a tutte le imprese, indipendentemente dalla natura giuridica, dalle dimensioni, dal regime contabile adottato e dalle modalità di determinazione del reddito ai fini fiscali.</p> <p>Il credito d'imposta non si applica alle "imprese in difficoltà", così come definite dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento (UE) n. 651/2014.</p> <p>Potranno usufruire del credito d'imposta solo le attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze relative alle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) big data e analisi dei dati; b) cloud e fog computing; c) cyber security; d) simulazione e sistemi cyber-fisici; e) prototipazione rapida; f) sistemi di visualizzazione, realtà virtuale (RV) e realtà aumentata (RA); g) robotica avanzata e collaborativa; h) interfaccia uomo macchina; i) manifattura additiva (o stampa tridimensionale); l) internet delle cose e delle macchine; m) integrazione digitale dei processi aziendali. <p>Le attività di formazione nelle tecnologie elencate sono ammissibili a condizione che il loro svolgimento sia espressamente disciplinato in contratti collettivi aziendali o territoriali depositati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e che, con apposita dichiarazione resa dal legale rappresentante dell'impresa, sia rilasciata a ciascun dipendente l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili.</p>

<i>SPESE AMMISSIBILI</i>	<p>Sono ammissibili al credito d'imposta le sole spese relative al personale dipendente (personale titolare di un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato e in apprendistato a condizione che le attività dell'apprendista siano relative alle competenze nelle tecnologie sopra descritte) impegnato come discente, limitatamente al costo aziendale riferito rispettivamente alle ore o alle giornate di formazione.</p> <p>Sono ammissibili anche le eventuali spese relative al personale dipendente ordinariamente occupato in uno degli ambiti aziendali individuati nell'allegato A della legge n. 205 del 2017 (vendita e marketing; informatica; tecniche e tecnologie della produzione) e che partecipi in veste di docente o tutor alle attività di formazione ammissibili, nel limite del 30% della retribuzione complessiva annua spettante al dipendente</p> <p>La formazione potrà dunque essere erogata da personale interno all'azienda (come sopra citato) o da soggetti esterni qualificati, ossia "soggetti accreditati per lo svolgimento di attività di formazione finanziata presso la Regione o Provincia autonoma in cui l'impresa ha la sede legale o la sede operativa, a università, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate, a soggetti accreditati presso i fondi interprofessionali secondo il regolamento CE 68/01 della Commissione del 12 gennaio 2001 e a soggetti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma Uni En ISO 9001:2000 settore EA 37".</p>
<i>BONUS CONCEDIBILE</i>	<p>Il credito d'imposta è ammesso fino ad un importo massimo annuo pari a 300.000 euro per ciascun beneficiario.</p> <p>Il credito d'imposta formazione 4.0 è un aiuto di Stato e dunque sottoposto a precisi limiti di cumulo nel caso di fruizione congiunta con altre misure agevolative, qualificate come aiuti di Stato.</p>
<i>UTILIZZO DEL CREDITO D'IMPOSTA</i>	<p>Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione ed è ammesso a partire dal periodo d'imposta successivo a quello di sostenimento delle spese ammissibili, subordinatamente all'avvenuto adempimento degli obblighi di certificazione previsti.</p>
<i>COME SI OTTIENE IL BONUS</i>	<p>L'utilizzo del credito avviene tramite il modello F24 esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, utilizzando un codice tributo che sarà comunicato dall'Amministrazione finanziaria.</p> <p>Sussistono obblighi di documentazione contabile certificata e sussiste l'obbligo di conservazione di una relazione che illustri le modalità organizzative e i contenuti delle attività di formazione svolte.</p>
<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1, commi 46 – 56, Legge 27 dicembre 2017, n. 205. • Decreto 4 maggio 2018 pubblicato su Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 143 del 22 giugno 2018.
<i>INFO</i>	<p>L'Area Credito e Finanza dell'Associazione (<i>Dott. Alessandro Falsini – cell. 338/3859599 - email: falsini@confimiromagna.it</i>) (<i>Dott. Claudio Trentini – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimiromagna.it</i>) è a disposizione delle aziende per fornire eventuali chiarimenti sull'applicazione del provvedimento e per erogare il servizio di predisposizione della pratica di accesso al credito di imposta.</p>

OGGETTO: **BONUS PUBBLICITA' – PRESENTAZIONE DOMANDE DAL
22 SETTEMBRE 2018**

OGGETTO	<p>Il bonus pubblicità è un credito d'imposta, a carattere permanente, a sostegno degli investimenti in campagne pubblicitarie. E' diventato pienamente operativo con il DPCM 16 maggio 2018.</p>
DESTINATARI	<p>Il credito d'imposta è riconosciuto alle imprese, ai lavoratori autonomi e agli enti non commerciali, in relazione agli investimenti in campagne pubblicitarie effettuati sulla stampa quotidiana e periodica, anche on-line, e sulle emittenti radio-televisive a diffusione locale, il cui valore superi di almeno l'1% quello degli analoghi investimenti effettuati nell'anno precedente sugli stessi mezzi di informazione. Il decreto dispone che l'incremento percentuale si riferisce al complesso degli investimenti effettuati, rispetto all'anno precedente, sui due mezzi di informazione (stampa ed emittenti radio-televisive a diffusione locale). Le imprese e i lavoratori autonomi possono accedere al beneficio indipendentemente dalla natura giuridica, dalle dimensioni aziendali e dal regime contabile adottato.</p>
INVESTIMENTI AGEVOLABILI	<p>Sono ammissibili al credito d'imposta gli investimenti, effettuati a partire dal 1° gennaio 2018, riferiti all'acquisto di spazi pubblicitari e inserzioni commerciali su giornali quotidiani e periodici, pubblicati in edizione cartacea o in formato digitale, ovvero nell'ambito della programmazione di emittenti televisive e radiofoniche locali, analogiche o digitali. Per gli investimenti effettuati dal 24 giugno al 31 dicembre 2017 possono essere agevolati esclusivamente gli investimenti sulla stampa quotidiana e periodica, anche on-line, purché il loro valore superi almeno dell'1% l'ammontare degli analoghi investimenti pubblicitari effettuati dai medesimi soggetti sugli stessi mezzi di informazione nel corrispondente periodo dell'anno 2016 (pertanto, dal 24 giugno al 31 dicembre 2016). Il regolamento specifica che gli investimenti pubblicitari devono essere effettuati su giornali ed emittenti editi da imprese titolari di testata giornalistica iscritta presso il competente Tribunale, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 47/1948, ovvero presso il Registro degli operatori di comunicazione e dotate in ogni caso della figura del direttore responsabile.</p>
SPESE AMMISSIBILI	<p>Le spese si considerano sostenute secondo le regole generali in materia fiscale previste dall'art. 109 del TUIR. L'effettività del sostenimento delle spese deve risultare da apposita attestazione rilasciata dai soggetti legittimati a rilasciare il visto di conformità dei dati esposti nelle dichiarazioni fiscali, ovvero dai soggetti che esercitano la revisione legale dei conti.</p>

<p>PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA</p>	<p>Con riferimento alla procedura per accedere al bonus, il regolamento dispone che è necessario presentare una comunicazione telematica su apposita piattaforma dell’Agenzia delle Entrate dal 1° marzo al 31 marzo di ciascun anno.</p> <p>Per gli investimenti effettuati nel secondo semestre del 2017 e nell’anno 2018, le domande dovranno essere inviate a decorrere dal 60° giorno ed entro il 90° giorno successivo alla data di pubblicazione del regolamento sulla Gazzetta Ufficiale.</p> <p>La comunicazione dovrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli elementi identificativi dell’impresa, dell’ente non commerciale o del lavoratore autonomo, compreso il codice fiscale; - il costo complessivo degli investimenti pubblicitari effettuati o da effettuare sulla stampa e sulle emittenti radio-televisive a diffusione locale; - la misura percentuale e l’ammontare complessivo dell’incremento dell’investimento pubblicitario realizzato o da realizzare, con raffronto con l’anno precedente con distinta evidenza per ognuno dei due media; - l’ammontare del credito d’imposta richiesto per ognuno dei due media.
<p>MISURE E LIMITI</p>	<p>Il credito d’imposta è pari a 75% del valore incrementale degli investimenti effettuati, elevato al 90% nel caso di micro, piccole e medie imprese e start-up innovative.</p> <p>Il regolamento specifica che l’applicazione della predetta maggiorazione è temporaneamente sospesa: la concessione del credito di imposta potenziato è subordinata, infatti, al perfezionamento, con esito positivo, della procedura di notifica alla Commissione UE. In pendenza di tale procedura, dunque, alle start up innovative e alle micro, piccole e medie imprese il credito d’imposta sarà riconosciuto nella misura ordinaria del 75%.</p> <p>Il bonus sarà concesso agli aventi diritto nei limiti delle risorse appositamente stanziare annualmente, che costituiscono il tetto di spesa da ripartire tra i richiedenti.</p> <p>In caso di incapienza dei fondi rispetto alle richieste, si procederà a una ripartizione in termini percentuali delle risorse, con un limite individuale per soggetto pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% del totale delle risorse annue destinate agli investimenti pubblicitari sui giornali; - 2% delle risorse annue destinate agli investimenti sulle tv e radio locali. <p>Eventuali residui disponibili saranno ulteriormente ripartiti tra i richiedenti che non hanno superato i suddetti limiti, in misura proporzionale alle rispettive richieste ammesse.</p> <p>Qualora il valore del credito d’imposta richiesto sia superiore ai 150.000 euro, è richiesta la certificazione antimafia.</p>
<p>PRESENTAZIONE DOMANDA</p>	<p>Il credito d’imposta, che ha carattere permanente, non è automatico, ma per la sua fruizione è necessario presentare una comunicazione telematica (prenotazione) su apposita piattaforma dell’Agenzia delle Entrate. L’utilizzo del credito d’imposta, esclusivamente in compensazione, potrà avvenire soltanto dopo la realizzazione dell’investimento incrementale.</p> <p>Le comunicazioni telematiche relative agli investimenti effettuati</p>

	<p>nell'anno 2018, nonché dal 24 giugno 2017 al 31 dicembre 2017 esclusivamente sulla stampa quotidiana e periodica anche on-line, dovranno essere presentate tra il 22 settembre e il 22 ottobre 2018. Per gli anni successivi lo sportello si aprirà dal 1° marzo al 31 marzo di ciascun anno.</p>
<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	DPCM 16 maggio 2018.
<i>NOSTRE INFORMATIVE PRECEDENTI</i>	Confimi Romagna News n° 15 del 13 luglio 2018.
<i>INFO</i>	L'Area Credito e Finanza dell'Associazione (<i>Dott. Claudio Trentini</i> – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimiromagna.it) è a disposizione per fornire eventuali chiarimenti sull'applicazione del provvedimento e per assistere le aziende che volessero presentare la domanda.

OGGETTO: **RATING DI LEGALITA' – ADEMPIMENTI RIDOTTI**

OGGETTO	Il 29 maggio scorso è entrata in vigore una nuova versione del Regolamento per il rilascio del Rating di Legalità che, tra le altre cose, semplifica e chiarisce il procedimento a vantaggio di una maggiore rapidità e prevedibilità dei tempi di rilascio.
DESTINATARI	Tutte le aziende che hanno <u>un fatturato superiore ai due milioni di euro</u> nell'ultimo bilancio presentato prima della richiesta.
INNOVAZIONI PROCEDURALI	<ul style="list-style-type: none"> - il superamento dell'invio generalizzato di tutte le domande ricevute, per la formulazione di eventuali osservazioni, ad ANAC, Ministero dell'Interno, Ministero della Giustizia, sostituito dalla trasmissione all'ANAC in formato digitale degli elementi e delle informazioni utili per l'espletamento delle verifiche di competenza; - la facoltà dell'Autorità di sottoporre ai Ministeri dell'Interno e della Giustizia richieste di informazioni e/o pareri su singoli aspetti attinenti le istanze ricevute; - l'accesso diretto dell'Autorità alla Banca Dati Nazionale Antimafia per lo svolgimento delle verifiche antimafia necessarie al rilascio del rating, sulla base di una convenzione recentemente stipulata con il Ministero dell'Interno.
CHIARIMENTI REGOLAMENTARI	<p>Di seguito alcuni chiarimenti del Regolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la domanda di rinnovo del rating va presentata con le stesse modalità utilizzate per la domanda di attribuzione; - se la richiesta di rinnovo è presentata almeno sessanta giorni prima della scadenza del rating, quest'ultimo rimane valido fino alla nuova decisione dell'Autorità sulla richiesta, posto naturalmente che essa sia favorevole; - nel corso del periodo di validità del rating, l'Autorità può aggiornare il punteggio attribuito a una impresa, se quest'ultima evidenzia nuovi elementi. L'aggiornamento del punteggio non modifica la scadenza del rating, che rimane quella fissata al momento del suo rilascio; - il termine per il rilascio del rating è di 60 giorni dal momento in cui l'Autorità riceve la richiesta completa inviata dall'impresa in forma digitale. Tale termine può essere sospeso, per un massimo di 45 giorni, per le verifiche di rito presso altre pubbliche amministrazioni competenti in materia di legalità.
PROTOCOLLI CONFIMI	Rammentiamo che Confimi Industria ha firmato nel 2017 un Protocollo con il Ministero dell'interno per la gestione delle procedure di rating e Confimi Romagna, nell'aprile di quest'anno, ne ha firmato un altro con tutte le prefetture provinciali della Regione Emilia-Romagna.

<i>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</i>	Delibera AGCM del 15 maggio 2018.
<i>NOSTRE INFORMATIVE PRECEDENTI</i>	Confimi Romagna News n° 10 del 3 maggio 2018 – “ <i>Speciale Rating di Legalità</i> ”. Confimi Romagna News n° 14 del 28 giugno 2018.
<i>INFO</i>	L’Area Credito e Finanza dell’Associazione (<i>Dott. Claudio Trentini</i> – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimiromagna.it) è a disposizione per fornire eventuali chiarimenti sull’applicazione del provvedimento e per assistere le aziende che volessero presentare la domanda.

OGGETTO: **VOUCHER DIGITALIZZAZIONE MISE – PROROGATO IL TERMINE PER L’ULTIMAZIONE DELLE SPESE CONNESSE ALLA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI E AMMODERNAMENTO TECNOLOGICO**

OGGETTO	<p>Con Decreto Direttoriale 1° agosto 2018 del MISE è stato prorogato il termine per l’ultimazione delle spese connesse agli interventi di digitalizzazione dei processi aziendali e ammodernamento tecnologico al <u>14 dicembre 2018</u>.</p> <p>Contestualmente, il termine ultimo per la presentazione delle richieste di erogazione è prorogato al 14 marzo 2019.</p> <p>Resta salva per l’azienda la facoltà di presentare richiesta di erogazione già dal 14 settembre prossimo, data inizialmente indicata dal MISE.</p>
RINUNCE	<p>Anche per eventuali rinunce alle agevolazioni che devono essere comunicate al Ministero esclusivamente attraverso l'apposita sezione della procedura informatica di accoglienza delle richieste di erogazione, la data del 14 settembre rimane la prima utile per procedere.</p>
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	<p>Decreto Direttoriale Mise 1° agosto 2018.</p>
INFO	<p>L’Area Credito e Finanza dell’Associazione (Dott. Claudio Trentini – cell. 348/7053539 – email: trentini@confimiromagna.it) è a disposizione per fornire ogni necessario chiarimento.</p>

OGGETTO: **APPROVATO DEFINITIVAMENTE, CON MODIFICAZIONI, IL DECRETO-LEGGE 87/2018, RECANTE «DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE» - NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, OCCUPAZIONE GIOVANILE, SOMMINISTRAZIONE E LICENZIAMENTI**

Di seguito commentiamo le novità in materia di contratti a tempo determinato, occupazione giovanile, somministrazione e licenziamenti introdotte (agli articoli da 1 a 3) dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante «*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*», approvato definitivamente dal Senato della Repubblica, con modificazioni, il 7 agosto 2018.

Un approfondimento sugli altri contenuti del d.l. 87/2018, di interesse per le imprese, è riportato in altra parte di questo Notiziario, chiuso quando - giova precisarlo - né la legge di conversione, né il testo del decreto-legge coordinato con le modifiche apportate nel corso dell'esame del Parlamento erano ancora stati pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

Si evidenzia che:

- delle modifiche apportate alla disciplina in materia di lavoro dal d.l. 87/2018 - nella versione, rispettivamente, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* il 13 luglio scorso (giorno precedente a quello della sua entrata in vigore) e approvata dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 2 luglio scorso - abbiamo informato le aziende associate con due note, diramate per mail, rispettivamente del 17 e del 5 luglio 2018;
- in calce al commento, pubblichiamo le tabelle degli articoli dei decreti legislativi 81/2015 (da 19 a 29, l'intero "Capo III" - "Lavoro a tempo determinato; 31, 34 e 38 bis, sulla "Somministrazione di lavoro") e 23/2015 (3 e 6 - "Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti"), nei testi in vigore fino al 13 luglio 2018 e (a seguito delle modifiche apportate dal decreto-legge 87/2018 e dopo la sua approvazione definitiva) dal 14 luglio 2018;
- tenuto conto dei numerosi dubbi interpretativi scaturiti dalla lettura della nuova normativa sul contratto a tempo determinato, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha dichiarato che "si utilizzerà una circolare ministeriale per chiarirne l'applicazione".

Il d.l. 87/2018 è intervenuto, in modo significativo, sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, sulla somministrazione e sull'indennità risarcitoria prevista per i licenziamenti illegittimi.

In particolare, il testo del decreto-legge approvato definitivamente l'8 agosto scorso introduce importanti modifiche:

- agli articoli 19, 21, 28 e 34 del d.lgs. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015);
- all'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015);
- alla cosiddetta offerta conciliativa prevista dall'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12 del 2015);
- alle prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis della legge n. 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19, n. 16 e n. 15 del 2017), limitatamente al settore agricolo e a quello del turismo;
- ai benefici - già previsti dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7 e n. 1 del 2018) - per le assunzioni a tempo indeterminato degli "under 35" che non hanno mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui si prolunga la vigenza anche per gli anni 2019 e 2020.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Preliminarmente, giova evidenziare che, in base all'art. 29 del d.lgs. 81/2015, sono esclusi dal campo di applicazione di tutto il Capo III (e, quindi, anche dalle disposizioni del d.l. 87/2018), tra gli altri, i rapporti:

- dei dirigenti;
- per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e del commercio, nei casi individuati dalla contrattazione collettiva.

Per i contratti a tempo determinato:

- aumenta dello 0,5% l'aliquota contributiva in caso di rinnovo dopo il primo contratto (con l'eccezione dei rapporti domestici);
- diminuisce la durata massima complessiva;
- vengono introdotte le causali, a partire dal tredicesimo mese di utilizzazione del lavoratore;
- è allungato il termine per proporre il ricorso giudiziario.

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è consentita, senza obbligo di causale, solo per un periodo di durata fino a 12 mesi.

Un termine di durata maggiore (comunque nel rispetto del nuovo limite massimo di 24 mesi – e non più di 36 mesi) è ammesso con l'apposizione di una delle seguenti causali:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

I contratti stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle ragioni giustificatrici.

Il contratto a tempo determinato, fatto salvo quanto diversamente disposto dalla contrattazione collettiva - e questa non è una novità, come pure non lo è la possibilità di stipulare alla scadenza del termine massimo un ulteriore contratto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro - può durare fino a 24 mesi, ma l'assenza della causale riguarda, unicamente, il primo contratto a tempo determinato (fino a dodici mesi, anche raggiungibili con una proroga): **una durata maggiore a 12 mesi necessita di causali, come pure il rinnovo di un contratto a termine.**

Si evidenzia che:

- il rinnovo è un contratto di lavoro tra Parti che in precedenza hanno già avuto almeno un altro rapporto a termine, con soluzione di continuità rispetto a quello successivo;
- la proroga, invece, è il prolungamento della durata di un contratto a termine, senza soluzione di continuità rispetto al precedente.

La prima causale fa riferimento a *situazioni temporanee e oggettive* la cui natura sia *estranea all'attività* produttiva e a esigenze *“di sostituzione” di altri lavoratori*, come, per es., può avvenire per le assenze collegate alla maternità.

Tali situazioni/esigenze non permettono di superare i ventiquattro mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, anche in sommatoria con precedenti contratti riferibili a mansioni espletate nel livello della stessa categoria legale di inquadramento.

Circa le esigenze temporanee estranee all'attività ordinaria dell'impresa, si ritiene che possano aversi in occasione eccezionali, come, per es., nel periodo di avvio di una nuova produzione di manufatti.

L'altra causale si riferisce a *“esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria”*.

Tali tre requisiti sembrano dover sussistere congiuntamente; se così fosse, potrebbero insorgere contenziosi attinenti non solo alla temporaneità del contratto, ma al fatto che l'incremento dell'attività debba essere *“significativo”*.

La valutazione delle Parti del contratto a tempo determinato, infatti, potrebbe essere (o, meglio, divenire, durante e/o alla sua cessazione) divergente, come pure, qualora la lite - su ricorso del dipendente - si sposti in Tribunale, quella del Giudice rispetto alla scelta compiuta dal datore di lavoro; con le conseguenze del caso...

Cosa è *“significativo”* ? Che cosa si intende per *“incrementi temporanei dell'attività ordinaria non programmabili”* ?

La valutazione sul significato da attribuire alle “causali” potrà essere discordante, non solo tra le Parti (datore di lavoro e dipendente), ma anche da parte del Giudice.

Se la causale non verrà ritenuta sussistente dal Giudice, quest'ultimo trasformerà il contratto a tempo indeterminato; il d.l. 87/2018, infatti, lo prevede espressamente: nel caso in cui venga stipulato un contratto di durata superiore a 12 mesi senza causale, questo si trasforma – automaticamente - a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Con l'occasione si ricorda che in materia di contratti a termine rimane la sanzione amministrativa prevista (dall'art. 5, comma 4 septies, del d.lgs. 368/2011, e quindi) dall'art. 23, comma 4, del d.lgs. 81/2015, per il caso di superamento della percentuale legale o contrattuale, come chiarito dalla circolare del ministero del Lavoro n. 18/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS 16/2014).

Il limite massimo di 24 mesi non riguarda i **contratti di lavoro stagionali** per i quali è rimasta invariata la previsione già prevista dal d.lgs. n. 368 del 2001 (e dal vigente d.lgs. 81/2015).

Il nuovo art. 19, comma 2, del d.lgs. 81/2015, prevede la **riduzione (da 36) a 24 mesi della durata massimo del contratto a tempo determinato**.

Tale limite può peraltro essere derogato sia dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, che, per un massimo di 12 mesi (o per la durata inferiore eventualmente stabilita dal CCNL applicato), tramite ulteriore contratto stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il contratto a tempo determinato (compreso quello per le attività stagionali), con la sola eccezione per quelli di durata non superiore a 12 giorni, deve risultare da atto scritto: diversamente, l'apposizione del termine non ha effetto.

Il datore di lavoro, come in passato, è tenuto a consegnare al dipendente copia dell'atto scritto entro i cinque giorni lavorativi successivi all'assunzione.

In caso di rinnovo (quindi di un nuovo contratto a tempo determinato) l'atto scritto deve contenere una causale: qualora, invece, si faccia una proroga (4 al massimo nei 24 mesi, non

più 5 come in passato), l'indicazione della causale è necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto superi 12 mesi.

Ai contratti a tempo determinato si applica (dall'entrata in vigore della legge 92/2012) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; con il decreto 87/2018, tale contributo viene aumentato dello 0,5% in occasione di ogni rinnovo. Il contributo addizionale si applica anche alla somministrazione, ma non, a seguito delle modifiche introdotte in occasione dell'esame parlamentare, ai contratti di lavoro domestico.

Il contributo addizionale non si applica né ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di quelli assenti, né agli assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali previste dal DPR 1525/1963.

La trasformazione a tempo indeterminato del rapporto è favorita dalla restituzione della contribuzione aggiuntiva; da gennaio 2014 essa è totale e avviene nel caso in cui, alla scadenza di un contratto a termine, il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato.

La restituzione di cui si tratta, inoltre, ancorché non totale (CONFIMI RAVENNA NEWS 9 e 14 del 2014), è ammessa anche quando, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto a termine c'è la riassunzione con contratto a tempo indeterminato.

Proroghe e rinnovi.

Il contratto a termine può essere rinnovato soltanto in presenza di una delle causali individuate all'art. 19, comma 1; qualora ci si trovi di fronte al primo rapporto, questo può essere prorogato liberamente all'interno del periodo massimo di 12 mesi, mentre, se si supera tale durata, solo in presenza di una esigenza specifica contemplata dalla causale: tale regola, come già evidenziato, non si applica ai contratti stagionali.

La violazione di quanto sopra comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Il numero massimo delle proroghe è di 4 nell'ambito dei 24 mesi, a prescindere dal numero dei rinnovi contrattuali che, a partire dal secondo, devono avere una causale.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il rapporto si considera a tempo indeterminato a partire dalla data di decorrenza della 5^a proroga.

Termine per l'impugnazione

Il d.l. 87/2018 ha introdotto anche una modifica di ordine processuale: **l'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza**, (non più entro 120, ma) **entro 180 giorni dalla cessazione temporale del contratto**.

Nuova disciplina transitoria

In sede di conversione del d.l. 87/2018 è stato previsto che le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data del 14 luglio, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

Occorre però capire cosa il Legislatore intenda.

Dal momento (non conosciuto, al momento della chiusura di questo Notiziario) della conversione in legge si “*apre*” una finestra che consente di effettuare, fino al 31 ottobre 2018, per i contratti stipulati in data antecedente, proroghe (fino a cinque) e rinnovi, senza causali, secondo le disposizioni in vigore fino al 13 luglio 2018.

La norma poteva essere scritta meglio (visto che lascia molti dubbi a chi è tenuto ad applicarla nella pratica); in attesa della menzionata circolare chiarificatrice del dicastero - che però, come tutti gli atti amministrativi, non vincolerà i Giudici - si ritiene che, a oggi, ci siano quattro regimi da applicare ai contratti a termine:

- quello previsto dal d.lgs. 81/2015, per i contratti stipulati entro il 13 luglio 2018;
- quello vigente dal 14 luglio 2018 e fino alla pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale* della legge di conversione del d.l. 87/2018;
- quello efficace dal giorno successivo alla suddetta pubblicazione in GU al 31 ottobre 2018;
- quello in corso dall'1 novembre 2018.

ESONERO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Sono state introdotte disposizioni che estendono ai prossimi due anni - 2019 e 2020 - le agevolazioni contributive previste dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7 e n. 1 del 2018), in maniera strutturale per i giovani fino ai 30 anni e per il solo 2018 per coloro che non hanno superato i 35 anni (34 anni e 364 giorni): nella sostanza, per questi ultimi, si tratta di un allungamento dei termini di fruizione del beneficio in favore dei datori di lavoro che li assumono.

La norma - che rinvia per la piena operatività dell'esonero a un decreto da varare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione - afferma che:

- l'assunzione deve essere a tempo indeterminato (anche part-time) a “*tutele crescenti*”;
- il beneficio, previsto per un massimo di 36 mesi, consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- l'agevolazione spetta ai datori di lavoro che assumono lavoratori di età inferiore a 35 anni i quali non siano mai stati occupati con rapporto a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) svolti presso un altro datore e non “*consolidati*” durante o al termine del periodo formativo.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Quanto previsto dall'art. 2 del d.l. 87/2018 è stato profondamente emendato in occasione del passaggio parlamentare per la sua conversione in legge.

Il comma 2 dell'art. 31 introduce una percentuale di utilizzazione dei somministrati.

La nuova norma fa salvi i contratti collettivi, anche aziendali, applicati dall'utilizzatore e precisa che, fermo restando il limite legale del 20% relativo ai contratti a tempo determinato (che peraltro la contrattazione collettiva può modificare, come già detto), il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine o in somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato presso

l'utilizzatore alla data dell'1 gennaio dell'anno al quale si riferiscono le stipule, con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è pari o superiore allo 0,5.

Se l'attività è iniziata in corso d'anno il limite viene calcolato al momento della stipula del contratto di somministrazione.

Sono esenti dai limiti quantitativi i lavoratori in mobilità (ancorché le omonime liste non esistano da gennaio 2017), i soggetti disoccupati che fruiscono del trattamento di NASPI o di interventi integrativi salariali da almeno sei mesi, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, come tali definiti dall'art. 2 (n. 4 e 99) del Regolamento CE n. 651/2014 e individuati con apposito decreto ministeriale.

Per il calcolo dei dipendenti in forza a tempo indeterminato dovrebbero valere i chiarimenti forniti dal ministero del Lavoro con la circolare n. 18/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16 de 2014).

Il d.l. 87/2018 ha anche modificato il primo periodo dell'art. 34, comma 2, del d.lgs. 81/2015.

Al rapporto di lavoro tra somministratore (Agenzia) e lavoratore si applica la disciplina del Capo III (articoli da 19 a 29) del d.lgs. 81/2015, che regola il contratto a tempo determinato con la sola eccezione degli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Inoltre, in caso di ricorso al contratto di somministrazione, le causali previste dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. si applicano "esclusivamente" all'utilizzatore.

Questo esonera le Agenzie di somministrazione dal rispetto delle causali da apporre al contratto con il lavoratore somministrato, il quale potrà da loro essere assunto più volte per le successive missioni senza che sussistano le già menzionate esigenze (temporanee e oggettive, estranee all'attività, ovvero sostitutive di altri lavoratori; connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria).

Da quanto sopra si evince che al contratto tra Agenzia e lavoratore somministrato si applica la disciplina del contratto a termine, ma:

- non si applicano le causali (è un obbligo per l'utilizzatore);
- il limite complessivo dei 24 mesi sussiste, anche se può essere derogato dalla contrattazione collettiva;
- non si applicano: il cd "*stop and go*" tra un contratto e l'altro (ovvero gli intervalli temporali che devono intercorrere tra due contratti a termine, di 10 o 20 giorni di calendario in base alla durata, fino o oltre 6 mesi, del primo); il limite percentuale alla stipula dei contratti; il diritto di precedenza.

In sede di conversione del d.l. 87/2018, è stata reintrodotta la somministrazione fraudolenta, abrogata dal d.lgs 81/2015: questa si realizza quando la tipologia contrattuale viene posta in essere con la specifica volontà di eludere norme inderogabili di legge. La sanzione irrogabile, sia all'Agenzia che all'utilizzatore, ha natura penale: si tratta infatti di una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

DISPOSIZIONI PER FAVORIRE IL LAVORATORE NELL'AMBITO DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

L'art. 2-bis del d.l. 87/2018 introduce significative modifiche alla disciplina sulle prestazioni occasionali previste dall'art. 54-bis della legge n. 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19, n.

16 e n. 15 del 2017), rendendone più agevole il ricorso in agricoltura, nel settore turistico e negli Enti locali.

La legge di conversione interviene sui seguenti commi:

- 8: i prestatori occasionali, all'atto della registrazione sulla piattaforma informatica predisposta dall'INPS, debbono, obbligatoriamente, autocertificare la propria condizione (studente, disoccupato etc.);
- 8-bis: impone al prestatore agricolo di autocertificare di non essere stato iscritto, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- 14: si tratta della disposizione che identifica i limiti massimi dimensionali. **Le prestazioni occasionali sono vietate agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato, con l'eccezione (questa la novità) delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo...e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;**
- 17: si riferisce agli obblighi di comunicazione di inizio della prestazione alla piattaforma informatica INPS, che restano invariati (almeno 60 minuti prima, dati anagrafici, luogo e oggetto della prestazione, compenso). Ciò che cambia sono gli oneri previsti: infatti, va comunicata *“la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o Ente locale, la data di inizio ed il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni”*;
- 19: riguarda le modalità di pagamento che sono effettuate dall'INPS il giorno 15 del mese successivo al quale si riferiscono le prestazioni. La modifica è questa: *“ A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore”*;
- 20: l'impianto sanzionatorio viene confermato con una sola eccezione riguardante gli imprenditori agricoli che potrebbero essere stati tratti in inganno dall'autocertificazione del prestatore; viene infatti fatto salvo l'imprenditore laddove si dimostri che la violazione *“deriva dalle informazioni incomplete e non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori”*.

INDENNITA' PER IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E PER L'OFFERTA CONCILIATIVA

Il d.l. 87/2018 aumenta l'indennità risarcitoria prevista dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015), che ha rappresentato uno dei provvedimenti di maggiore novità della riforma del lavoro nota come “Jobs Act”.

Si tratta dell'indennità in favore dei lavoratori (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015, pag. 29):

- assunti a tempo indeterminato (compresi quindi anche gli apprendisti) dal 7 marzo 2015, licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa;
- titolari di un rapporto a tempo determinato o di apprendistato iniziato prima del 7 marzo 2015, che hanno visto convertito o confermato il proprio contratto dopo tale data;

- in forza prima del 7 marzo 2015, con contratto a tempo indeterminato, alle dipendenze di un datore di lavoro che occupava fino a 15 unità e che solo successivamente a tale data ha acquisito i requisiti occupazionali previsti dai commi 8 e 9 dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

La regola dell'indennizzo in caso di licenziamento (dichiarato dal Giudice) illegittimo e la misura dell'indennità - sottratta alla discrezionalità del giudice - non hanno subito modifiche: quest'ultima continua a essere correlata all'anzianità aziendale.

La disciplina previgente al d.l. 87/2018 stabiliva che nelle ipotesi in cui il Giudice non riscontrava gli estremi del licenziamento - per giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo o giusta causa - dichiarava cessato il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannava il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non soggetta ad alcuna contribuzione, pari a 2 mensilità della ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Con il d.l. 87/2018, l'indennità, pur partendo da una base di due, non può essere inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità calcolate sull'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Per i datori di lavoro - comprese le organizzazioni di tendenza di cui all'art. 9, comma 2, del d.lgs. 23/2015 - che non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970 (che occupano quindi fino a 15 dipendenti etc. - si veda il citato CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015), a seguito dell'entrata in vigore del d.l. 87/2018, **la misura dell'indennità risarcitoria minima viene aumentata (da 2) a 3 mensilità**, mentre quella massima continua a essere pari a 6 mensilità.

Indennità per l'offerta facoltativa di conciliazione (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12 del 2015)

In sede di conversione del d.l. 87/2018 è stato anche cambiato l'importo della cd offerta conciliativa facoltativa ad accettazione del licenziamento, prevista dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. 23/2015.

I valori degli importi, esenti da IRPEF, correlati all'anzianità aziendale del lavoratore, sono stati aumentati: prima si parlava di una mensilità all'anno, calcolata sull'ultima retribuzione utile ai fini del TFR, partendo da una base di due, fino a un massimo di diciotto e tali valori erano ridotti alla metà (mezza mensilità all'anno partendo dalla base di una) per i datori di lavoro non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, con un tetto massimo fissato a sei mensilità.

Con il d.l. 87/2018, ferma restando la base di partenza a una mensilità, **l'importo minimo non può essere inferiore alle 3 mensilità, con un tetto massimo, sempre correlato all'anzianità aziendale, che non può superare le 27 mensilità**.

Per i già citati datori di lavoro non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, l'importo minimo aumenta (da una mensilità) a una mensilità e mezza.

Nella tabella sotto riportata, le novità alle normative apportate:

- dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87, di cui alla colonna centrale (e rispetto a quella di sinistra), sono evidenziate in **neretto**;

- in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, di cui alla colonna di destra (e rispetto a quella centrale), sono evidenziate in **grassetto rosso**.

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2018, N. 81		
CAPO III		
LAVORO A TEMPO DETERMINATO		
Testo in vigore fino al 13 luglio 2018	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87
<u>Art. 19</u> <u>Apposizione del termine e durata massima</u>	<u>Art. 19</u> <u>Apposizione del termine e durata massima</u>	<u>Art. 19</u> <u>Apposizione del termine e durata massima</u>
<p>1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.</p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari</p>	<p>1. <i>Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</i></p> <p><i>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;</i></p> <p><i>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</i></p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di</p>	<p>1. <i>Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</i></p> <p><i>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;</i></p> <p><i>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</i></p> <p><i>1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.</i></p> <p>2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari</p>

<p>livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p> <p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p> <p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza</p>	<p>pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p> <p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p> <p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza</p>	<p>livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.</p> <p>3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.</p> <p>4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.</p> <p>5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza</p>
---	--	---

<p>sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 20 – Divieti</u></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;</p> <p>d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p> <p>2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 21</u> <u>Proroghe e rinnovi</u></p> <p style="text-align: center;"><i>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle</i></p>	<p>sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 20 – Divieti</u></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;</p> <p>d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p> <p>2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 21</u> <u>Proroghe e rinnovi</u></p> <p style="text-align: center;"><i>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle</i></p>	<p>sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 20 – Divieti</u></p> <p>1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;</p> <p>d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p> <p>2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 21</u> <u>Proroghe e rinnovi</u></p> <p style="text-align: center;"><i>01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle</i></p>
---	---	---

<p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7</p>	<p><i>condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</i></p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente</p>	<p><i>condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</i></p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.</p>
---	--	---

<p>ottobre 1963, n. 1525.</p> <p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>	<p>articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>	<p>3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 22</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</u></p> <p>1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.</p> <p>2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 22</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</u></p> <p>1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.</p> <p>2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 22</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine</u></p> <p>1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.</p> <p>2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 23</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</u></p> <p>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 23</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</u></p> <p>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei</p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 23</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Numero complessivo di contratti a tempo determinato</u></p> <p>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei</p>

<p>lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;</p> <p>b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di</p>	<p>lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;</p> <p>b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di</p>	<p>lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;</p> <p>b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;</p> <p>c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;</p> <p>d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;</p> <p>e) per sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di</p>
---	---	---

<p>università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.</p> <p>4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:</p> <p>a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;</p> <p>b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.</p> <p>5. I contratti collettivi</p>	<p>università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.</p> <p>4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:</p> <p>a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;</p> <p>b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.</p> <p>5. I contratti collettivi</p>	<p>università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.</p> <p>4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:</p> <p>a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;</p> <p>b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.</p> <p>5. I contratti collettivi</p>
--	--	--

<p>definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 24</u> <u>Diritti di precedenza</u></p> <p>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p>3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime</p>	<p>definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 24</u> <u>Diritti di precedenza</u></p> <p>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p>3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.</p>	<p>definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 24</u> <u>Diritti di precedenza</u></p> <p>1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p> <p>2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p> <p>3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.</p>
---	--	--

<p>attività stagionali.</p> <p>4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.</p>	<p>4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.</p>	<p>4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 25</u> <u>Principio di non discriminazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 25</u> <u>Principio di non discriminazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 25</u> <u>Principio di non discriminazione</u></p>
<p>1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.</p>	<p>1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.</p>	<p>1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.</p>
<p>2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.</p>	<p>2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.</p>	<p>2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Art. 26</u> <u>Formazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 26</u> <u>Formazione</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Art. 26</u> <u>Formazione</u></p>
<p>1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la</p>	<p>1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la</p>	<p>1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la</p>

<p>qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 27</u> <u>Criteria di computo</u></p> <p>1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 28</u> <u>Decadenza e tutele</u></p> <p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del</p>	<p>qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 27</u> <u>Criteria di computo</u></p> <p>1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 28</u> <u>Decadenza e tutele</u></p> <p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo</p>	<p>qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 27</u> <u>Criteria di computo</u></p> <p>1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 28</u> <u>Decadenza e tutele</u></p> <p>1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.</p> <p>2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo</p>
--	---	---

<p>termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 29</u> <u>Esclusioni e discipline specifiche</u></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;</p> <p>b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;</p> <p>b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del</p>	<p>compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 29</u> <u>Esclusioni e discipline specifiche</u></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;</p> <p>b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;</p> <p>b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del</p>	<p>compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.</p> <p>3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.</p> <p style="text-align: center;"><u>Art. 29</u> <u>Esclusioni e discipline specifiche</u></p> <p>1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:</p> <p>a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;</p> <p>b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;</p> <p>c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:</p> <p>a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;</p> <p>b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del</p>
--	---	---

<p>rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p> <p>3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.</p> <p>4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</p>	<p>rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p> <p>3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.</p> <p>4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</p>	<p>rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;</p> <p>c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;</p> <p>d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.</p> <p>3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.</p> <p>4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.</p>
--	--	---

<p align="center">D.LGS. 81/2015</p> <p align="center">SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</p>		
<p>Testo in vigore fino al 13 luglio 2018</p>	<p>Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87</p>	<p>Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87</p>
<p align="center"><u>Art. 31, comma 2</u></p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno</p>	<p align="center"><u>Art. 31, comma 2</u></p> <p>La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno</p>	<p align="center"><u>Art. 31, comma 2</u></p> <p><i>Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel</i></p>

<p>2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>	<p>2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>	<p><i>corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</i></p>
<p><u>Art. 34, comma 2</u></p> <p>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p>	<p><u>Art. 34, comma 2</u></p> <p>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p>	<p><u>Art. 34, comma 2</u></p> <p>In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.</p>
		<p>Art. 38 bis (Nuovo)</p> <p><i>Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro</i></p>

		<i>per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</i>
--	--	---

D.LGS. 4 MARZO 2015, N. 23		
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI		
Testo in vigore fino al 13 luglio 2018	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87	Testo in vigore dal 14 luglio 2018, in conseguenza delle modifiche apportate in occasione dell'approvazione definitiva del d.l. 12 luglio 2018, n. 87
<u>Art. 3, comma 1</u>	<u>Art. 3, comma 1</u>	<u>Art. 3, comma 1</u>
Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.	Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.	Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.
<u>Art. 6, comma 1</u> <u>Offerta di conciliazione</u>	<u>Art. 6, comma 1</u> <u>Offerta di conciliazione</u>	<u>Art. 6, comma 1</u> <u>Offerta di conciliazione</u>
In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce	In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce	In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce

<p>reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>	<p>reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>	<p>reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.</p>
--	--	---

OGGETTO: **PERMESSI E CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTERE I FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ CHIARIMENTI INPS SULLA LORO FRUIZIONE IN CASO DI PARTICOLARI MODALITÀ ORGANIZZATIVE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, l'INPS ha fornito i seguenti chiarimenti in merito alla modalità di fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6 della legge n. 104/92 ¹ (da ultimo, si veda API INDUSTRIA NOTIZIE n. 13 del 2011) e del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5 del d.lgs n. 151/2001 ² (da ultimo, si veda API INDUSTRIA NOTIZIE n. 13/2011), nei casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro.

FRUIZIONE DEI GIORNI DI PERMESSO DI CUI ALL'ART. 33, COMMI 3 E 6 DELLA LEGGE N. 104/92 IN CORRISPONDENZA DI TURNI DI LAVORO ARTICOLATI A CAVALLO DI DUE GIORNI SOLARI E/O DURANTE GIORNATE FESTIVE

Il lavoro a turni è una particolare modalità organizzativa dell'orario normale di lavoro, scelto dall'azienda per una efficiente organizzazione dell'attività lavorativa.

L'art. 1 del d.lgs. n. 66/2003 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 16 e n. 33 del 2003, n. 8/2005, n. 18/2008), in particolare, definisce il lavoro a turni come *“qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo (impianti operativi che procedono per tutta la giornata e 7 giorni su 7) o discontinuo (impianti che non procedono 24 ore su 24), e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane”*.

¹ **Art. 33, commi 3 e 6 della legge n. 104/1992**

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

² **Art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 151/2001**

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Per “*lavoro a turni*” si intende, quindi, ogni forma di organizzazione dell’orario di lavoro, diversa dal normale “*lavoro giornaliero*”, in cui l’orario operativo dell’azienda può andare a coprire l’intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali. Tale modalità organizzativa, pertanto, può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

L’art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti “a giornata”, indipendentemente, cioè, dall’articolazione della prestazione lavorativa nell’arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse. Di conseguenza, i permessi di cui si tratta possono essere fruiti anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica.

Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno: sebbene lo stesso si svolga a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita a un unico turno di lavoro in cui si articola l’organizzazione. Ne consegue che il permesso fruito in corrispondenza dell’intero turno di lavoro va considerato pari a un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari.

L’eventuale riproporzionamento orario dei tre giorni di permesso deve essere applicato solo in caso di fruizione a ore del beneficio in argomento. In tal caso, ai fini della determinazione delle ore mensili fruibili, deve essere applicato l’algoritmo di calcolo di cui al messaggio n. 16866/2007 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 19/2007), che di seguito si riporta:

“orario di lavoro medio settimanale / numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili “.

RIPROPORZIONAMENTO GIORNALIERO DEI PERMESSI DI CUI ALL’ART. 33, COMMI 3 E 6 DELLA LEGGE N. 104/92 IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15 e n. 14 del 2015), nel ridisegnare la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, ha ribadito il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale prevedendo, per la generalità degli istituti facenti capo ai lavoratori dipendenti, che “*il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa*” (art. 7).

Lo stesso d.lgs. n. 81/2015 ha inoltre introdotto la possibilità di pattuire, nell’ambito dei contratti di lavoro a tempo parziale, specifiche clausole elastiche che rendono più flessibile la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa (art. 6).

Alla luce dell’attuale contesto normativo, la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale (l’attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno) e misto (l’orario di lavoro è articolato combinando le modalità verticale con quella orizzontale sotto descritta) con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese è la seguente:

*orario medio settimanale teoricamente eseguibile
dal lavoratore part-time*

----- x 3 (giorni di permesso teorici)

*orario medio settimanale teoricamente eseguibile
a tempo pieno*

Il risultato numerico andrà quindi arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti due esempi.

Esempio 1)

Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 18 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

$(18/38) \times 3 = 1,42$ che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di permesso mensile.

Esempio 2)

Lavoratore in part-time con orario medio settimanale pari a 22 ore presso un'azienda che applica un orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 40 ore.

Applicando la formula sopra enunciata il calcolo sarà il seguente:

$(22/40) \times 3 = 1,65$ che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.

Il riproporzionamento dei tre giorni, ovviamente, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale, è (eventualmente) previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

I tre giorni di permesso non andranno invece riproporzionati in caso di part-time orizzontale (la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è su base giornaliera): in tale ipotesi, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo.

FRAZIONABILITÀ IN ORE DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33, COMMI 3 E 6, DELLA LEGGE N. 104/92 IN CASO DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/92 dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore.

La formula di calcolo da utilizzare in caso di part-time (orizzontale, verticale o misto) ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è la seguente:

*orario medio settimanale teoricamente eseguibile
dal lavoratore part-time*

----- x 3 (giorni di permesso teorici)

numero medio dei giorni (o turni)

lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti due esempi.

Esempio 1)

Rapporto di lavoro a tempo parziale con orario di lavoro medio settimanale pari a 18 ore e una media di 3 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

$(18/3) \times 3 = 18$ ore mensili.

Il lavoratore avrà dunque diritto a 18 ore di permessi mensili in corrispondenza di qualsiasi tipologia di part-time (orizzontale, verticale o misto).

Esempio 2)

Rapporto di lavoro part-time con orario di lavoro medio settimanale pari a 22 ore e una media di 5 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore.

Applicando la formula sopra enunciata, il calcolo sarà il seguente:

$(22/5) \times 3 = 13,2$ pari a 13 ore e 12 minuti mensili.

Il lavoratore avrà dunque diritto a 13 ore e 12 minuti di permessi mensili in corrispondenza di qualsiasi tipologia di part-time (orizzontale, verticale o misto).

CUMULO TRA IL CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 42, COMMA 5 DEL D.LGS N. 151/2001 E I PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/92 E ALL'ART 33, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 151/2001

Nello stesso mese è possibile cumulare, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5 del d.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

**OGGETTO: FRUIZIONE DEI BENEFICI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE
AGGIORNATA LA PROCEDURA INPS DI VERIFICA DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA**

Il 2 luglio scorso l'INPS ha annunciato il rilascio e descritto il nuovo impianto di verifica della regolarità contributiva con il sistema "Dichiarazione preventiva di agevolazione" (messaggio n. 2648/2018 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2018).

Tale sistema, oltre a innovare il procedimento di verifica per il godimento di benefici normativi e contributivi, comporterà degli aggiornamenti della sezione "Regolarità contributiva", all'interno del "Cassetto previdenziale aziende" > "Fascicolo elettronico del contribuente".

A partire dal mese di luglio 2018 i datori di lavoro hanno la possibilità di inoltrare la Dichiarazione preventiva di agevolazione (D.P.A.), che attiva immediatamente il procedimento di verifica finalizzato a determinare la regolarità/irregolarità per il/i mese/mesi indicati, dando al datore di lavoro la conferma sulla possibilità di godere o meno dei benefici esposti nella denuncia mensile.

In assenza di dichiarazione preventiva, se in fase di elaborazione della denuncia UniEmens viene riscontrata la presenza di incentivi soggetti al possesso della regolarità contributiva, sarà lo stesso sistema D.P.A. a interrogare, in maniera automatica, il sistema Durc On Line (DOL) per la verifica della regolarità contributiva e il riconoscimento dei benefici.

In conseguenza dell'avvio del sistema D.P.A., il 3 agosto scorso l'INPS ha inoltre reso noti i seguenti aggiornamenti procedurali (messaggio n. 3082/2018):

1. a partire da luglio 2018, per le matricole associate allo stesso codice fiscale verranno gestite anche le mensilità precedenti alla verifica di regolarità per le quali il datore di lavoro non ha avuto un esito definitivo;
2. al fine di rendere evidenti agli operatori e ai datori di lavoro le fasi di gestione del procedimento di verifica della regolarità contributiva tramite il sistema DOL, all'interno del "Cassetto previdenziale aziende" > "Fascicolo elettronico del contribuente", saranno visualizzati alcuni elementi univoci. In particolare:
 - i codici fiscali per i quali la regolarità contributiva non risulta verificata continueranno a essere contraddistinti dal simbolo del triangolo giallo con punto esclamativo nero, che ha il significato di "Stato regolarità: non disponibile";
 - la regolarità contributiva non risulta verificata nell'ipotesi in cui non sia stata attivata l'interrogazione del sistema DOL, perché manca la D.P.A. o perché la stessa non ha ancora trasmesso la richiesta automatica ovvero nell'ipotesi di procedimento non ancora concluso con esito definitivo e, infine, nell'ipotesi di azienda sospesa o cessata;
 - per ogni matricola, nella sezione "Lista regolarità per Area", accanto al singolo mese, il semaforo MASTER assumerà la colorazione e il significato descritti nella seguente tabella:

Semaforo	Significato
semaforo grigio	nessuna richiesta di verifica presente in D.P.A. per tale periodo
semaforo arancione ^(*)	richiesta di regolarità in corso, in attesa di definizione
semaforo azzurro	azienda regolare
semaforo rosso con lucchetto	azienda irregolare
semaforo nero	azienda sospesa o cessata

^(*) Il semaforo grigio diventerà arancione quando sarà trasmessa la Dichiarazione preventiva di agevolazione o quando, in fase di elaborazione della denuncia mensile, sarà lo stesso sistema D.P.A. a interrogare la procedura DOL.

- non sarà più data evidenza allo stato di regolarità/irregolarità delle singole Aree, né al dettaglio delle eventuali tipologie di irregolarità presenti; con l'entrata in vigore del sistema D.P.A., infatti, i semafori associati alle singole Aree risulteranno bianchi;
3. a partire dal rilascio del sistema D.P.A., gli operatori delle Strutture territoriali dell'INPS non avranno più la possibilità di effettuare la forzatura dei semafori, funzionalità che aveva la finalità di risolvere e correggere situazioni di irregolarità determinate da disallineamenti procedurali o errori nella gestione delle evidenze. Nelle ipotesi in cui, a seguito di verifiche d'ufficio ovvero su richiesta dell'interessato, risulti che l'irregolarità contributiva sia stata definita con un documento (Verifica regolarità contributiva) non corretto, lo stesso dovrà essere annullato; solo con la formazione del nuovo documento (Durc on Line) si determinerà una situazione di regolarità. Tuttavia, in considerazione del fatto che nella gestione di situazioni pregresse potrebbe porsi la necessità di dover intervenire manualmente sui semafori attraverso il sistema delle forzature, le Strutture territoriali dell'Istituto di previdenza potranno segnalare alla propria Direzione centrale entrate e recupero crediti tale esigenza, dettagliatamente descritta e motivata.

OGGETTO: SGRAVI CONTRIBUTIVI PER I CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI (SIGLATI E DEPOSITATI FINO AL 31 AGOSTO P.V.) CHE PREVEDONO MISURE INNOVATIVE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO MODALITÀ OPERATIVE INPS PER PRESENTARE L'ISTANZA ENTRO IL 15 SETTEMBRE 2018

Il decreto interministeriale 12/09/17 ha previsto uno **sgravio contributivo** a favore dei **datori di lavoro del settore privato** che, dall'1 gennaio 2017 **al 31 agosto 2018**, abbiano sottoscritto e depositato/sottoscrivano e depositino, presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, **contratti collettivi aziendali** – anche in recepimento di contratti collettivi territoriali – recanti **l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già stabilito dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle disposizioni normative** (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2018, 26 e 25 del 2017).

Di seguito riportiamo le modalità operative che i datori di lavoro dovranno osservare per l'attribuzione e la fruizione del beneficio, illustrate dall'INPS con la circolare n. 91 del 3 agosto scorso (in precedenza, con la circolare n. 163 del 13/11/17 riportata su CONFIMI RAVENNA NEWS n. 26/2017, l'Istituto di previdenza aveva invece definito i requisiti, sia soggettivi che oggettivi, di accesso).

Per quanto attiene le risorse stanziare per l'anno in corso (pari a 54.600.000 euro), **il contratto collettivo aziendale deve essere sottoscritto e depositato dall'1 novembre 2017 al 31 agosto 2018**, avvalendosi della procedura telematica disponibile su www.cliclavoro.gov.it.

L'avvenuto deposito sarà oggetto di controllo in sede di ammissione al beneficio.

Dal 17 ottobre 2017 è possibile indicare, all'atto del deposito on line, la finalità di decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tuttavia, **i datori di lavoro che avessero provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione per i premi di risultato, non devono effettuare un nuovo deposito per fruire dello sgravio contributivo di cui si tratta, ove il contratto già depositato contenga anche misure di conciliazione pienamente conformi ai requisiti stabiliti dal decreto interministeriale 12/09/17.**

Ai fini della fruizione dello sgravio contributivo, i datori di lavoro devono inoltrare all'INPS apposita domanda telematica – avvalendosi del modulo di istanza on line “Conciliazione Vita-Lavoro 2018”, all'interno dell'applicazione “DiResCo-Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente”, sul portale istituzionale dell'Istituto di previdenza – **non oltre il 15 settembre 2018.**

La domanda deve contenere i dati sottoelencati:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
- c) la data di avvenuto deposito telematico del contratto di cui alla lett. b) presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente;
- d) il codice deposito contratto (ossia il codice identificativo numerico formato da 17 cifre e ricevuto al momento del deposito telematico del contratto aziendale presso l'ITL);
- e) le misure di conciliazione vita-lavoro previste nel contratto depositato;
- f) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del decreto interministeriale 12 settembre 2017.

Nel modulo di domanda è presente anche una sezione “Note” in cui il richiedente può scrivere osservazioni o informazioni utili ai fini dell’istruttoria di ammissione.

Lo sgravio è concedibile una sola volta per ciascun datore di lavoro nell’ambito del biennio preso in considerazione dal decreto interministeriale. Pertanto non è consentita la presentazione della domanda ai datori di lavoro a cui sia stato riconosciuto il beneficio a valere sulle risorse per l’anno 2017.

Scaduto il termine per l’invio dell’istanza, l’INPS:

- controlla il deposito del contratto aziendale, sulla base dei dati indicati nella domanda. In caso di suo rigetto per esito negativo nella verifica del deposito del contratto aziendale, la procedura DiResCo emetterà un avviso;
- procede al calcolo della misura del beneficio.

L’ammissione al beneficio avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la presentazione delle istanze.

Per quanto attiene i criteri e la modalità di determinazione del beneficio, si rimanda al paragrafo 4 della già menzionata circolare INPS 163/2017, di seguito riportato.

“Lo sgravio in esame non è correlato alla retribuzione dei lavoratori ma consiste in una riduzione contributiva, per il datore di lavoro, la cui misura è modulata in base al numero dei datori di lavoro complessivamente ammessi allo sgravio e alla loro dimensione aziendale.

Nel dettaglio, il beneficio attribuito a ciascun datore di lavoro è articolato in due quote:

- **Quota A:** *ottenuta dividendo il 20% (venti per cento) delle risorse finanziarie per il numero dei datori di lavoro ammessi nell’anno;*
- **Quota B:** *ottenuta ripartendo l’80% (ottanta per cento) delle risorse finanziarie di ciascun anno in base alla media dei dipendenti occupati, nell’anno civile precedente la domanda, dai medesimi datori di lavoro. L’algoritmo di ripartizione è il risultato delle seguenti operazioni:*
 1. *si somma la media dei dipendenti occupati dai datori di lavoro ammessi;*
 2. *si divide l’80% delle risorse finanziarie per il totale determinato al punto precedente;*
 3. *si moltiplica il risultato ottenuto al punto 2 per la media occupazionale di ciascun datore di lavoro.*

Lo sgravio fruibile sarà dato dalla somma QuotaA+ QuotaB associata al datore di lavoro.

Si precisa che, ai fini della presentazione della domanda e del calcolo dello sgravio, il datore di lavoro va inteso sempre come soggetto unitario, identificato dal codice fiscale, indipendentemente dalla pluralità di posizioni contributive aperte presso l’Istituto.

Lo sgravio non può superare un importo pari al 5% (cinque per cento) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell’anno precedente la domanda. *In coerenza con il criterio di quantificazione dello sgravio sulla base dei dipendenti occupati, l’imponibile che rileva è quello dichiarato per i lavoratori dipendenti. Tale limite comporta che eventuali eccedenze, rispetto allo stesso, risultanti dal calcolo del beneficio, sono ridistribuite in modo reiterativo, con i criteri della quota B, tra i datori di lavoro aventi ancora capienza nel tetto, fino a esaurimento delle risorse o raggiungimento del limite per tutti i datori di lavoro ammessi.*

Il calcolo del beneficio è operato dall’INPS. La determinazione della quota B verrà effettuata sulla base dei dati (forza aziendale, retribuzione imponibile) risultanti dalle denunce contributive (UniEmens e DMAg) regolarmente presentate e acquisite alla data dell’operazione di calcolo, restando irrilevanti eventuali variazioni, per qualunque causa, registrate successivamente a tale momento. Non si tiene conto del dato relativo ai lavoratori somministrati, di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in quanto questi hanno diritto a fruire dei servizi sociali e

assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore ma non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo."

Dal 16 ottobre 2018 l'INPS informerà i datori di lavoro – esclusivamente in modalità telematica, mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo di istanza – dell'esito della domanda e dell'importo dello sgravio eventualmente riconosciuto.

La fruizione dello sgravio è subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, comma 1175 della legge 296/2006, che impone ai datori di lavoro il possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2018; API INDUSTRIA NOTIZIE 28 e 5 del 2007).

A tal fine il datore di lavoro potrà avvalersi del nuovo sistema di Dichiarazione Preventiva di Agevolazione (D.P.A.) di cui al messaggio INPS n. 2648 del 2 luglio 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2018), che prevede la possibilità per l'azienda di dichiarare, a partire dal mese in cui ne ha diritto e per tutto il periodo di permanenza del titolo medesimo, la volontà di usufruire delle agevolazioni.

In assenza della preventiva dichiarazione a cura dell'azienda interessata o del proprio intermediario, qualora a seguito dell'elaborazione del flusso Uniemens sia evidenziata la presenza di agevolazioni, il sistema D.P.A. attiverà l'interrogazione della procedura Durc On Line ai fini della verifica del requisito di cui al citato art. 1, comma 1175.

Contestualmente all'esito positivo all'istanza, **da novembre 2018 alle matricole ammesse al beneficio è attribuito – automaticamente – il codice di autorizzazione "6J"** ("datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. 12 settembre 2017").

Il conguaglio dello sgravio deve essere effettuato esclusivamente sulle denunce dei mesi di competenza novembre e dicembre 2018, su una o due mensilità. Nell'ipotesi in cui il saldo della denuncia risulti a credito dell'azienda il relativo importo può essere posto in compensazione con modello F24.

Per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti, i datori di lavoro interessati valorizzeranno all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L902", avente il significato di "conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017 – annualità 2018"; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

OGGETTO: **TFR - INDICE DI RIVALUTAZIONE DI GIUGNO 2018**

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **giugno 2018** pari a **102,2** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 giugno 2018** al **14 luglio 2018** la percentuale di *rivalutazione* da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **1,566024%**.

L'indice dei prezzi al consumo relativo luglio 2018 sarà reso noto dall'Istat dopo il 13 agosto p.v.