

A tutti i clienti
in indirizzo



[CIRCOLARE MENSILE]

[Settembre 2014]

[contratto a tempo determinato,](#)

[contratto di apprendistato,](#)

[fondo di solidarietà residuale,](#)

[riduzione contributiva per il settore edile,](#)

[riduzione del cuneo fiscale per dipendenti ed assimilati,](#)

[trattamento di fine rapporto – quote di competenza del fondo di tesoreria,](#)

[bonus ricercatori e bonus per ricerca e sviluppo,](#)

[lavoro minorile,](#)

[rivalutazione di minimali e massimali inail,](#)

[novità lavoro e previdenza,](#)

[variazione del tur,](#)

[coefficiente di rivalutazione del t.f.r. al 14/08/2014](#)

JOBS ACT

(D.L. 34/2014 – Legge 78/2014 – Ministero del Lavoro, Circolare n. 18 del 30.07.2014)



Il Ministero del Lavoro è intervenuto fornendo al personale ispettivo alcuni orientamenti interpretativi in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e apprendistato in merito alle novità introdotte dalla L. n. 78/2014.

Contratto a tempo determinato

La nuova normativa interviene eliminando definitivamente l'obbligo d' indicazione delle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive giustificatrici dell'apposizione del termine.

Pertanto, è ora consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro della durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione.

L' indicazione delle specifiche ragioni giustificatrici può tuttavia continuare ad essere utile ogniqualvolta ci si trovi di fronte ad assunzioni "agevolate" (lavoratori iscritti alle liste di mobilità oppure assunzioni esenti dal versamento del contributo addizionale dell'1,4% in quanto dettate da motivi stagionali o sostitutivi) e/o escluse dalle limitazioni quantitative.

Resta inteso che l'apposizione del termine continua ad essere priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Limiti quantitativi: il numero complessivo di contratti a tempo determinato, stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere, salvo diversa disposizione del contratto collettivo applicato, il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (per le attività iniziate durante l'anno si fa riferimento alla data di assunzione del primo lavoratore a termine).

Da tale verifica dovranno pertanto essere esclusi i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati, gli associati in partecipazione ed i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato privi di indennità di disponibilità.

Viceversa andranno conteggiati i lavoratori part-time (in proporzione all' orario effettivamente svolto), i dirigenti a tempo indeterminato e gli apprendisti (in quanto lavoratori a tempo indeterminato).

La verifica del numero dei lavoratori a tempo indeterminato sarà effettuata in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza a prescindere dall'unità produttiva dove gli stessi sono occupati, ferma restando la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro.

Qualora la percentuale del 20% dia luogo ad un numero decimale il datore di lavoro potrà effettuare un arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5 (es: una percentuale pari al 2,50 equivale a 3 contratti).

Viste le difficoltà interpretative, la sanzione per il superamento del limite dei contratti a termine non troverà applicazione per assunzioni avvenute, prima della pubblicazione della circolare ministeriale in esame, sulla base di un arrotondamento errato.

Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro" non costituisce un limite "fisso" annuale; allo scadere di un contratto a termine sarà pertanto possibile stipularne un altro (sempreché all' interno del limite del 20%).

I datori di lavoro da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato è dunque sempre possibile l'assunzione di un lavoratore a termine.

Inoltre, il rinvio da parte del legislatore alla contrattazione collettiva legittima le parti sociali sia ad imporre limiti complessivi alla stipula di contratti a termine ed all' utilizzazione di lavoratori somministrati che a derogare al limite percentuale del 20% (in aumento o in diminuzione) ed al momento in cui conteggiare i lavoratori a tempo indeterminato in forza.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai CCNL;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- e) con lavoratori iscritti alle liste di mobilità ai sensi della L. 223/1991;
- f) da istituti pubblici ed enti privati di ricerca per lo svolgimento in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa (questi contratti possono anche derogare anche al limite di 36 mesi di durata massima del singolo contratto ma non al limite dei 5 rinnovi contrattuali);
- g) con dirigenti, operai agricoli, lavoratori a chiamata, lavoratori di età superiore ai 55 anni e lavoratori disabili assunti ai sensi dell' art. 11 della L.68/1999;
- h) a seguito di trasferimenti d'azienda o di rami di azienda;
- i) da aziende che svolgono attività di import/export di prodotti ortofrutticoli;

l) da aziende del settore turistico e pubblici esercizi nei confronti dei contratti di durata non superiore ai tre giorni;

m) dalle agenzie di somministrazione nell'ambito della propria attività.

Disciplina sanzionatoria in caso di superamento del limite quantitativo:

a) 20% retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione è uno;

b) 50% della retribuzione se il numero dei lavoratori assunti in violazione è più di uno.

La sanzione amministrativa, calcolata per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, pur non risultando ammissibile a diffida, è certamente soggetta alle riduzioni di cui alla L. 689/1981 con la conseguenza che l'importo sanzionatorio in questione andrà notificato nella misura di un terzo ed il suo pagamento entro 60 giorni estinguerà la violazione.

Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto ha in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014.

In caso contrario, a partire dal primo gennaio 2015, - fatto salvo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva - non potrà effettuare nuove assunzioni a tempo determinato (potrà però prorogare i contratti già in essere).

Proroga del termine: entro il limite di durata complessiva del singolo contratto pari a 36 mesi sono ammesse 5 proroghe, indipendentemente dal numero dei rinnovi, ed a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Il riferimento del legislatore al numero dei rinnovi dovrà essere inteso che, nell'ambito di più contratti a tempo determinato stipulati tra un datore di lavoro e un lavoratore le proroghe totali non potranno essere più di 5.

Viceversa, qualora il nuovo contratto a termine non preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere "contabilizzate".

Si ritiene opportuno ricordare che, in caso di rinnovo dei contratti a termine, rimane immutata la disciplina degli intervalli (c.d stacco) pari a 10 o 20 giorni a seconda della durata del primo contratto (fino a o superiore a sei mesi).

Contratto di apprendistato

In tema di apprendistato il decreto ha previsto, nei confronti dei rapporti di lavoro costituiti a decorrere 21 marzo 2014, che:

- a) la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI), in forma sintetica (non è più previsto il termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione);
- b) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata, salvo diversa disposizione dei CCNL, alla conferma a tempo indeterminato di almeno il 20% degli apprendisti il cui apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione.
- c) nel contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la retribuzione da corrispondere al lavoratore per le ore di formazione non potrà essere al di sotto al 35% della retribuzione prevista per le ore di lavoro effettivamente prestate;
- d) nel contratto di apprendistato professionalizzante la regione competente dovrà provvedere a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa trasversale pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste (la mancata comunicazione nei termini previsti non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi).

FONDO DI SOLIDARIETA' RESIDUALE

(INPS, Circolari n. 99 del 08.08.2014 e 100 del 02.09.2014 – INPS, Messaggio n. 6897 del 08.09.2014 - Ministero del Lavoro, Interpello n. 21)

L' INPS è intervenuta fornendo i necessari chiarimenti operativi al Fondo di Solidarietà Residuale introdotto dalla L. 92/2012 (Riforma Fornero) diretto ad assicurare ai lavoratori dipendenti da imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti ed operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale

una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di CIGO e CIGS.

A tal fine è previsto che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali stipulino accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà per il sostegno del reddito oppure adeguare alla nuova normativa i fondi bilaterali o i fondi interprofessionali esistenti.

In via residuale, è prevista, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'attivazione di un **fondo di solidarietà residuale** - istituito presso l'Inps con il decreto interministeriale n. 79141 del 7 febbraio 2014 - volto a tutelare, in costanza del rapporto di lavoro, il reddito dei lavoratori dipendenti dalle **imprese appartenenti ai settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, con più di quindici dipendenti**.

Il Fondo di solidarietà residuale: non ha personalità giuridica, costituisce una gestione dell'INPS, gode di autonoma gestione finanziaria e patrimoniale, ha l'obbligo del bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Pertanto, gli interventi a carico del Fondo sono concessi entro i limiti delle risorse già acquisite.

Dal momento che il requisito occupazionale viene parametrato sulla media occupazionale del semestre precedente, può verificarsi una fluttuazione dell'obbligo contributivo: in tal caso l'obbligo sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati, in media, più di quindici dipendenti e non sussiste nel periodo di paga successivo al semestre nel quale sono stati occupati mediamente fino a quindici dipendenti.

Prestazioni: viene riconosciuto un assegno ordinario (pari all'integrazione salariale), in relazione alle medesime causali previste dalla normativa in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, con esclusione della cessazione, anche parziale di attività.

Ciascun intervento è corrisposto fino a un periodo massimo di tre mesi continuativi, prorogabili trimestralmente, in via eccezionale, fino a un massimo complessivo di nove mesi, da computarsi in un biennio mobile.

Finanziamento delle prestazioni:

a) un contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti), di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore;

b) un contributo addizionale totalmente a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse nella misura del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e del 4,50% per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

Le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione del fondo residuale, che abbiano una media occupazionale maggiore di quindici dipendenti, sono tenute a versare i contributi di finanziamento a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Il contributo dovuto per le mensilità da gennaio a settembre 2014 dovrà essere versato non oltre il 16 dicembre 2014 (senza applicazione di sanzioni ed interessi) mentre quelli dovuti per le mensilità successive dovranno essere versati alle ordinarie scadenze di legge.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE (INPS, Messaggio n. 6534 del 11.08.2014)

A seguito della conferma della riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella misura dell'11,50% anche per l'anno 2014, l' INPS è intervenuta per fornire le istruzioni per una sua pratica applicazione.

In particolare, il beneficio:

- consiste in una riduzione contributiva applicabile ai soli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali (non spetta, quindi, per quelli occupati con contratto di lavoro a tempo parziale)
- compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2014 e dovrà essere richiesto dall' 01.09.2014 esclusivamente in via telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil";
- non spetta nei confronti di quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (ad esempio, assunzione dalle liste di

- mobilità, apprendistato, ecc.);
- spetta solamente nei confronti dei datori di lavoro che:
 - a) rispettino il CCNL;
 - b) siano in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC;
 - c) non abbiano riportato condanne passate in giudicato per le violazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER LAVORATORI DIPENDENTI ED ASSIMILATI

(Agenzia delle Entrate, Circolare n. 22/E del 11.07.2014)

A seguito delle modifiche introdotte dalla legge di conversione l' Agenzia delle Entrate è nuovamente intervenuta precisando ed ampliando ulteriormente le modalità di recupero del bonus fiscale.

In particolare, il codice tributo "1655", da utilizzarsi per il recupero del credito erogato ai lavoratori, potrà essere utilizzato:

- mediante compensazione di qualsiasi importo a debito esposto nel modello F24, anche in sezioni diverse dalla sezione Erario (INPS ed altri enti previdenziali e assicurativi, Regioni, IMU ed altri tributi locali). L'eventuale credito non utilizzato in compensazione potrà essere utilizzato nei successivi versamenti effettuati con il modello di pagamento F24.
- senza che trovino applicazione sia il limite massimo compensabile fissato attualmente in €. 700.000 che il divieto di compensazione dei crediti relativi alle imposte erariali in presenza di debiti iscritti a ruolo, per imposte erariali ed accessori, di ammontare superiore a 1.500 euro.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – QUOTE DI COMPETENZA DEL FONDO DI TESORERIA

(INPS, Messaggio n. 6509 del 08.08.2014)

L' INPS è nuovamente intervenuta ricordando che la liquidazione del TFR versato al Fondo Tesoreria INPS dovrà essere effettuata integralmente dal datore di lavoro con successivo conguaglio *sui contributi dovuti al Fondo stesso riferiti al mese di erogazione della prestazione e, in caso di incapacienza, sull'ammontare dei contributi dovuti complessivamente agli enti previdenziali nello stesso mese.*

Conseguentemente, le prestazioni e/o anticipazioni di TFR poste a conguaglio dai datori di lavoro non possono essere superiori alle somme dagli stessi versate al Fondo Tesoreria ed ai contributi dovuti nel mese cui si riferisce l'erogazione della prestazione.

In caso di incapacienza mensile è previsto l'obbligo di richiedere l'intervento diretto del Fondo di Tesoreria che provvederà ad erogare l'importo della prestazione per la quota di propria spettanza.

BONUS RICERCATORI E BONUS PER RICERCA E SVILUPPO

(Ministero dello Sviluppo Economico, Decreti del 25.07.2014 e del 28.07.2014)

Il Ministero dello Sviluppo Economico ha dato attuazione ai c.d. "Bonus Ricercatori" e "Bonus per Ricerca e Sviluppo".

Il Bonus Ricercatori:

- corrisponde ad un credito d'imposta pari al 35%, con un limite massimo di €. 200.000,00 annui ad impresa, del costo aziendale sostenuto per le assunzioni a tempo indeterminato di personale che risulti in possesso di un dottorato di ricerca universitario conseguito presso una università italiana o estera (se riconosciuto equipollente in base alla legislazione vigente in materia) oppure in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico (in quest' ultimo caso il lavoratore dovrà essere addetto alle attività previste dall' art. 24, c. 3, lettere a), b) e c) del DL 83/2012);

- è limitato ai 12 mesi successivi l'assunzione a tempo indeterminato o la conferma a tempo indeterminato di apprendisti o contratti a tempo determinato;
- decade in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei 3 anni successivi (ridotti a 2 per le Pmi), se non comporta un incremento occupazionale, in caso di condotta antisindacale, in presenza di delocalizzazione dell'attività aziendale in paesi extra UE oppure in presenza di violazioni fiscali e contributive;
- può essere utilizzato esclusivamente in compensazione attraverso modello F24;
- è finanziato per €. 25.000.000 nel 2012 e €. 50.000.000 nel 2014 con la previsione da parte del Governo di soddisfare, rispettivamente, duemila e quattromila assunzioni e garantire un risparmio medio di €. 12.250 per addetto.

Particolari disposizioni sono dettate per le imprese start-up innovative, per gli incubatori certificati ex. Art. 25 DL 83/2012 e per le imprese aventi sede o unità locali nei territori dei comuni interessati dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012.

Le istanze di accesso al credito d'imposta riferite ai costi sostenuti per le assunzioni nel periodo dal 26 giugno 2012 al 31 dicembre 2012 possono essere presentate dal 15 settembre 2014 fino al 31 dicembre 2014.

Dal 10 gennaio 2015 possono essere presentate le istanze riferite ai costi sostenuti per le assunzioni nell'anno 2013 e dal 10 gennaio 2016 quelle relative ai costi sostenuti per le assunzioni nell'anno 2014.

Le istanze, firmate digitalmente, dovranno essere presentate in via esclusivamente telematica utilizzando l'apposita procedura informatica presente nel sito www.cipaq@mise.gov.it.

La piattaforma informatica processa le istanze di accesso al credito d'imposta secondo l'ordine cronologico di trasmissione e trasmette con posta elettronica certificata il provvedimento di concessione del credito d'imposta.

Le istanze pervenute fuori dei termini, iniziali e finali, indicati, così come le istanze redatte o inviate con modalità difformi da quelle previste non saranno prese in considerazione.

Il Bonus per Ricerca e Sviluppo corrisponde ad un finanziamento agevolato per determinate spese sostenute in relazione alle attività di ricerca e sviluppo che utilizzino le risorse previste dal programma UE Horizon 2020.

La percentuale del finanziamento varia a seconda delle dimensioni aziendali ed è pari al 70% dei costi sostenuti per le piccole imprese, al 60% per le medie imprese ed al 50% per le grandi imprese.

La domanda di agevolazioni e la relativa documentazione dovranno essere redatte e presentate in via esclusivamente telematica a partire dalle ore 10.00 del 30 settembre 2014, pena l'invalidità, utilizzando la procedura di compilazione guidata di cui alla sezione "Progetti di R&S negli ambiti tecnologici di Horizon 2020" del sito internet del Ministero dello sviluppo economico (nel seguito Ministero), www.mise.gov.it.

Le domande di agevolazione accedono alla fase istruttoria sulla base dell'ordine cronologico giornaliero di presentazione (le domande presentate nello stesso giorno sono considerate come pervenute nello stesso istante indipendentemente dall'ora e dal minuto di presentazione).

Nel caso in cui le risorse finanziarie residue (previste in complessivi €. 300.000.000) non consentano l'accoglimento integrale delle domande presentate nello stesso giorno, le stesse saranno ammesse all'istruttoria in base alla posizione assunta nell'ambito di una specifica graduatoria di merito.

LAVORO MINORILE

(Ministero della Giustizia, Circolare del 24.07.2014)

Il Ministero dei Grazia e Giustizia ha comunicato di aver provveduto ad apportare le modifiche tecniche necessarie al rilascio il "certificato penale del casellario giudiziale" contenente le notizie relative all'eventuale esistenza di condanne per i reati di prostituzione minorile (600-bis del codice penale), pornografia minorile (600-ter del

codice penale), detenzione di materiale pornografico (600-quater del codice penale), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (600-quinquies del codice penale), adescamento minorenni (609-undieces del codice penale) oppure l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

Si ritiene opportuno riportare sinteticamente quanto contenuto nelle precedenti comunicazioni di aprile e maggio.

Il certificato penale deve essere richiesto dal datore di lavoro (previa acquisizione del consenso della persona interessata) quando si stipula un contratto di lavoro con prestazioni corrispettive (lavoro subordinato, lavoro autonomo, contratti di collaborazione anche a progetto, associazione in partecipazione, ecc.).

Il Ministero del Lavoro ritiene siano da considerarsi esclusi dal campo applicativo della normativa i datori di lavoro domestico (baby sitter oppure collaboratori domestici che abbiano comunque contatti diretti e regolari con minori) e le attività di volontariato.

Dovranno considerarsi altresì esclusi i dirigenti, i responsabili, i preposti e comunque quelle figure che sovrintendono l'attività svolta dagli operatori diretti (solamente se hanno un contatto meramente occasionale con i minori).

Il certificato non deve essere richiesto per le persone già impiegate alla data del 6 aprile 2014, ha una validità di 6 mesi dalla data di rilascio e non deve essere richiesto nuovamente alla sua scadenza in quanto il certificato è necessario solo al momento dell'assunzione.

RIVALUTAZIONE DI MINIMALI E MASSIMALI INAIL (Ministero del Lavoro, Decreto 10.06.2014 - INAIL, circolare n. 37 del 01.09.2014)

L' INAIL, sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto Ministeriale del 10 giugno, ha aggiornato, con decorrenza dal primo luglio 2014, minimali e massimali di rendita portandoli rispettivamente ad **€. 16.167,70** ed **€. 30.018,30** annui e ad **€. 1.346,98** ed **€. 2.501,53** mensili.

Fino al 30 giugno 2014 i minimali e massimali di rendita applicabili rimangono pari ad **€. 15.983,10** ed **€. 29.682,90** annui e ad **€. 1.331,93** ed **€. 2.473,58** mensili.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2014, il premio annuale per alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro aumenta da **€. 2,55** ad **€. 2,58**.

Conseguentemente, l'importo dovuto per la regolazione relativa all'anno scolastico 2012/2013 risulta uguale a **€. 2,56** (8/12 di **€. 2,55** sommati a 4/12 di **€. 2,58**).

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ministero del Lavoro, Decreto n. 83473 del 01.08.2014 - Ministero del Lavoro, Circolare n. 12552 del 10.07.2014 -INPS, Circolari nn. 83 del 01.07.2014 e 87 del 08.07.2014- INPS, Messaggi nn. 5787 del 03.07.2014, 5985 del 14.07.2014, 6490 del 06.08.2014 e 6541 del 11.08.2014 - INAIL, Circolare n. 32 del 01.07.2014 - Agenzia delle Entrate, Risoluzione 70/E del 24.07.2014)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero del Lavoro ha:
 - [pubblicato il decreto contenente la nuova \(e più restrittiva\) normativa in tema di ammortizzatori sociali](#);
 - [fornito, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 153 del 04.06.2014, le precisazioni in merito alle sanzioni irrogate per violazioni alla normativa in tema di orario di lavoro e di ferie negli anni dal 2004 al 2008.](#)
- l' INPS ha emanato le disposizioni attuative per la fruizione degli incentivi diretti a favorire la ricollocazione dei lavoratori privi di occupazione e beneficiari dell' Aspi da parte delle imprese agricole.
- l' INPS è intervenuta comunicando:

- l' introduzione del contributo dello 0,90% a finanziamento della CIGS nei confronti dei partiti politici;
 - che la riduzione degli interessi di dilazione non è cumulabile con la riduzione delle sanzioni civili;
 - le modalità ed i limiti di cumulo dell' Aspi con redditi da lavoro autonomo;
 - le scadenze dei versamenti dei contributi dovuti da artigiani e commercianti iscritti in corso d' anno.
- [l' INAIL ha pubblicato sul proprio sito internet il nuovo modello OT24 da utilizzarsi per la riduzione del premio nei confronti dei datori di lavoro che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro \(in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia\).](#)
- [l' Agenzia delle Entrate](#) ha istituito il codice tributo 79AT da utilizzarsi per il pagamento delle sanzioni amministrative per la violazione della normativa in tema di lavoro sommerso e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

VARIAZIONE DEL TUR

(BCE, Comunicato stampa del 04.09.2014 - INPS, Circolare n. 103 del 08.09.2014 – INAIL, Circolare n. 38 del 09.09.2014)

La Banca Centrale Europea ha ridotto il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) portandolo allo 0,05% dal precedente 0,15%.

La variazione del tasso ha decorrenza dall' 11.06.2014 e comporterà una corrispondente riduzione dei tassi di rateazione e differimento (dal 6.15% al 6.05%) e del tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili (dal 5.65% al 5.55%) utilizzati da INPS ed INAIL.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 giugno 2014 al 14 luglio 2014 e dal 15 luglio 2014 al 14 agosto 2014.

I coefficienti sono rispettivamente pari a 0,960084% ed a 1,015056%.

LO STUDIO

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.