

Circolare n. 11/2014

Treviso, 25 Marzo 2014

Amministrazione del personale

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

UNICAF
CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE
DEL SISTEMA CONFCOOPERATIVE

"JOBS ACT – NOVITÀ D.L. 34/2014"

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014 ed **è entrato in vigore il 21/03/2014**, il D.L. n. 34 con il quale il Governo ha emanato, con urgenza, alcune disposizioni finalizzate a rivedere la disciplina del contratto a tempo determinato, dell'apprendistato e del Documento unico di regolarità contributiva.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Dopo le novità in tema di contratto a tempo determinato intervenute negli ultimi anni ad opera della Riforma Fornero (Legge n. 92/2012), del DL Sviluppo (DL n. 83/2012, convertito nella Legge n. 134/2012), nonché dal "Decreto Lavoro" (DL n. 76/2013, convertito nella Legge n. 99/2013), la disciplina di tale fattispecie contrattuale viene nuovamente modificata dall'art. 1 del DL n. 34/2014, per renderne più flessibile l'utilizzo e creare nuova occupazione, soprattutto giovanile.

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

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

ACAUSALITÀ

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

- viene innalzata dai precedenti 12 mesi (comprensivi di eventuale proroga), agli attuali **36 mesi**, comprensivi di eventuali proroghe,

- riguardo allo svolgimento di qualunque tipo di mansione,
- sia nella forma del **contratto a tempo determinato** che nell'ambito di un contratto di **somministrazione a termine** (art. 20, comma 4 del D.Lgs n. 276/2003).



Si tratta di una notevole semplificazione, visto che l'apposizione del termine **non** risulta **più** subordinata alla presenza di **specifici motivi** (origine di numerosi contenziosi tra lavoratore e azienda), dal momento che l'originario primo periodo, comma 1, art. 1 del D.Lgs n. 368/2001 secondo cui il ricorso al contratto a tempo determinato era ammesso "(...) a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro (...)" è stato così sostituito dal DL n. 34/2014:

*"È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato **di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.**"*

Contestualmente, è stata disposta l'**abrogazione** del **comma 1-bis dell'articolo 1 del D.Lgs n. 368/2001**, contenente le previsioni di non necessità dell'indicazione delle ragioni giustificative di apposizione del termine relative:

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

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

In tema di **apposizione del termine**, viene ribadito che la stessa è da considerarsi **priva di effetto** se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto** (art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001).

Si ritiene che in caso di ricorso al **contratto a termine per "sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro"** sia ancora necessario indicare specificatamente la causale di ricorso al contratto a termine, in quanto le ragioni "sostitutive" consentono di **non dover pagare il contributo aggiuntivo dell'1,40%** previsto per tutti gli altri tipi di contratti a tempo determinato.

PROROGHE

Altra misura incentivante per l'utilizzo del contratto a termine riguarda l'**estensione** della possibilità di **ricorso** alla proroga (art. 4 del D.Lgs n. 368/2001), **non più** consentita per **una sola volta** ed a condizione

della sussistenza di **ragioni oggettive**. Tale presupposto non è più richiesto e, fermo restando il consenso del lavoratore e la durata iniziale del contratto inferiore a tre anni, sono ammesse **proroghe** fino ad un **massimo di otto volte**, nel limite dei **36 mesi**.

Unica condizione è che tali proroghe si riferiscano alla **stessa attività lavorativa** (stesse mansioni), per la quale il contratto è stato stipulato a termine.

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

LIMITE QUANTITATIVO

Secondo il nuovo articolo 1, comma 1 secondo periodo del D.Lgs n. 368/2001, il numero totale di rapporti di lavoro a termine instaurati da ciascun datore di lavoro non può superare la soglia del **20%** dell'organico complessivo presente nell'**azienda**. Rimane salva la possibilità di modificare tale limite quantitativo da parte della contrattazione collettiva, tenendo conto delle esigenze legate alle sostituzioni e alla stagionalità (art. 10, comma 7 del D.Lgs n. 368/2001).

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

VALE LA PENA RICORDARE CHE TUTTA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL D.LGS. 368/2001 SUL CONTRATTO A TERMINE NON SI APPLICA AGLI OTD AGRICOLI (ART.10, CO.2)

APPRENDISTATO

L'art. 2 del DL n. 34/2014 apporta alcune modifiche al D.Lgs n. 167/2011 (Testo unico dell'Apprendistato) al fine di favorire l'ingresso al lavoro dei giovani.

FORMA SCRITTA

È novellato l'art. 2, comma 1, lettera a) del TU, che prevede ora la **forma scritta** esclusivamente del **contratto** e del **patto di prova** (in precedenza era obbligatoria la forma scritta anche per il Piano formativo individuale che doveva essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto).

STABILIZZAZIONE

È **abrogato** l'art. 2, comma 1, lettera i) che prevedeva la possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire forme e modalità per la **conferma in servizio** al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Abrogati anche gli ulteriori vincoli introdotti dalla Riforma Fornero (clausola di stabilizzazione legale di cui all'art. 2, commi 3-bis e 3-ter).

Il DL n. 34/2014 abroga il vincolo, in capo ai datori di lavoro con più di 9 dipendenti, che subordinava la possibilità di procedere a nuove assunzioni di apprendisti, solo in caso di conferma, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (percentuale ridotta al 30% nel periodo intercorrente dal 18 luglio 2012 al 17 luglio 2015).

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

All'art. 3 del TU che disciplina l'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è stato aggiunto il comma 2-ter che consente, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, di riconoscere al lavoratore una **retribuzione** che tenga conto:

- delle **ore di lavoro** effettivamente prestate e
- delle **ore di formazione** nella misura del **35%** del relativo monte ore complessivo.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

L'art. 4, comma 3 del TU come novellato dal DL n. 34/2014 prevede che la **formazione** di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, **possa essere integrata** (nel testo previgente la disposizione recitava "*è integrata*"), nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI DURC

L'art. 4 del DL n. 34/2014 apporta alcune modifiche volte a semplificare la verifica della regolarità contributiva delle aziende nei confronti di INPS, INAIL e Casse Edili.

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

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

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

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

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

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

PROROGA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Si comunica che in data 19 marzo 2014 si è riunito presso la Direzione Lavoro della Regione del Veneto, il "Tavolo degli ammortizzatori in deroga" tra le parti sociali. L'incontro è stato convocato per definire le modalità di attuazione della cassa integrazione in deroga in Veneto per l'anno 2014 e, in particolare, per definire una eventuale proroga dell'"accordo ponte" del 23/12/2013.

E' stato definito di non sottoscrivere, almeno per ora, un ulteriore specifico accordo, ma bensì di attenersi alla **possibilità di proroga fino al 30/06/2014**, già prevista nell'“accordo ponte” del 23/12/2013.

Nel citato “accordo ponte” del 23/12/2013, è infatti previsto quanto segue: **“il presente accordo si intende prorogato fino al 30 giugno 2014 qualora entro il 31 marzo 2014 non sarà approvato il decreto interministeriale”**.

Pertanto, salvo eventuali provvedimenti contrari del Governo nazionale che dovessero intervenire, l'accordo ponte del 23/12/2013 sarà da considerarsi prorogato fino al 30/06/2014.

Per quanto riguarda le modalità con cui effettuare le richieste di cig in deroga per il secondo trimestre del 2014, secondo le prime indicazioni degli uffici regionali, nei casi in cui gli accordi sindacali effettuati nel primo trimestre 2014 prevedano un termine fino al 31 03 2014, sembrerebbe essere necessario un ulteriore accordo sindacale, che quindi prolunghi il periodo di cassa in deroga richiesta.

Infine non è da escludersi che nei prossimi giorni la Regione divulghi una “nota informativa” su quanto sopra.

Naturalmente si rimane a disposizione per ogni approfondimento o chiarimento.

“TIROCINI FORMATIVI – ASSICURAZIONE INAIL”

L'INAIL, con **circolare n. 16 del 4-3-2014**, fornisce istruzioni in materia di **“obbligo assicurativo dei tirocinanti e relativa determinazione del premio”**.

L'intervento dell'Istituto prende le mosse dall'approvazione delle Linee guida in materia di tirocini del 24/01/2013 e dall'approvazione di diverse discipline regionali.

Tralasciamo gli aspetti di tipo generale e ci concentriamo su quelli relativi al regime assicurativo.

Le linee guida prevedono:

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

L'assicurazione per i tirocini **extracurricolari** avviene nella forma prevista per gli allievi dei corsi di istruzione professionale impegnati in esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche o di lavoro.

La precedente normativa (art. 3 Dm 142/1998) prevedeva che il premio assicurativo fosse calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi.

Con l'attuale assetto, dalla data della circolare in esame, i tirocini sono classificati come i corsi di istruzione e formazione professionale, con applicazione del tasso di tariffa proprio della voce 0611. Questi i tassi medi di tariffa:

- gestione industria: 9°%;

- gestione artigianato: 5°%;
- gestione terziario: 6°%;
- gestione altre attività: 11°%.

Qualora però il tirocinio comporti la partecipazione alle lavorazioni esercitate dall'azienda (ci sembra questo il caso pressoché totale), si dovrà fare riferimento alle voci che competono alle lavorazioni stesse.

Quindi il tirocinante non sarà più assicurato sotto la voce 611, ma sotto la voce propria del rischio cui il tirocinante sarà soggetto.

Questa specificazione comporterà **in molti casi un aumento di costi** (il tasso del 9°% è tendenzialmente più alto di quello delle maggiori lavorazioni salvo il caso di solo utilizzo di macchine elettriche di ufficio). Anche dal punto di vista burocratico c'è un appesantimento soprattutto quando l'obbligo assicurativo è in capo al soggetto promotore.

Rimane invece invariata la retribuzione imponibile ai fini del premio assicurativo. Per i tirocinanti (come per gli allievi dei corsi, anche aziendali, di istruzione professionale comunque finanziati o gestiti) si deve fare riferimento alla retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita rapportata alle giornate di presenza. L'importo è attualmente di € 51,94 (salvo prossimo aggiornamento dei minimali).

La circolare precisa che lo stesso regime assicurativo si applica, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi di legge, anche ai tirocini curriculari che non rientrano nell'ambito di applicazione delle Linee guida.

La circolare interviene anche in merito ai periodi di pratica e tirocini per l'accesso alle professioni. L'Istituto ribadisce l'indirizzo che *esclude dall'obbligo assicurativo colui il quale, ai fini dell'ammissione all'esame di stato per l'abilitazione all'esercizio della professione, è tenuto a svolgere un periodo obbligatorio di "praticantato", tenuto conto della gratuità del rapporto e dunque dell'assenza del requisito soggettivo ai fini assicurativi ai sensi dell'art. 4, n.1) del d.p.r. 1124/65, dato che il rimborso spese comunque non ha natura corrispettiva.*

L'obbligo assicurativo INAIL sussiste però laddove il praticante, oltre a svolgere la pratica presso lo studio del professionista:

- esegua lavorazioni rischiose in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio o di un rapporto di lavoro parasubordinato per conto del professionista ossia in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dagli artt. 1 e 4, n.1) del d.p.r. 1124/65 ovvero dall'art. 5 del d.lgs. 38/2000;
- partecipi alla formazione professionale organizzata da ordini o collegi, associazioni di iscritti e da altri soggetti, trovandosi esposto, in qualità di allievo di un corso di qualificazione o di addestramento professionale, ad un rischio specifico connesso alle esperienze od alle esercitazioni pratiche o di lavoro. In tal caso, l'obbligo di assicurare le lavorazioni svolte dai praticanti nell'ambito della formazione professionale è posto a carico dei soggetti che curano i corsi.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI LICENZIATI DA PICCOLE IMPRESE

I datori di lavoro privati che nel 2013 hanno assunto lavoratori licenziati, nei 12 mesi precedenti, da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, possono essere ammessi ad un beneficio mensile di 190 euro.



L'INPS, nella Circolare n. 32/2014, chiarisce a tale proposito che, al lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, è equiparato il lavoratore che abbia accettato l'estinzione del rapporto, in sede di conciliazione successiva al preavviso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 7, comma 7, Legge n. 604/1966 come novellato dall'art. 1, comma 40, Legge n. 92/2012 e successive modifiche e integrazioni.

L'assunzione può essere **a tempo indeterminato** ovvero **a tempo determinato**. Con riferimento a tale ultima ipotesi, il beneficio spetta anche per rapporti di durata inferiore a 6 mesi.

L'INPS puntualizza, inoltre, che il beneficio in oggetto può essere riconosciuto anche in caso di

- proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato nel 2013 e già agevolabile ai sensi del Decreto n. 264/2013 modificato dal Decreto n. 390/2013;
- proroga e trasformazione a tempo indeterminato, effettuata nel 2013, di un rapporto instaurato prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle allora vigenti liste della cosiddetta "piccola mobilità".



In relazione a tali casistiche l'Istituto precisa che l'ammissione al beneficio presuppone che il lavoratore sia stato oggetto di licenziamento nei 12 mesi precedenti l'originaria assunzione.

Riepilogando, dunque, i 190 euro spettano in relazione a

- assunzioni effettuate nel **2013** di **lavoratori licenziati, nei 12 mesi precedenti, da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti** per **giustificato motivo oggettivo** connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro;
- **proroga e trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto instaurato nel 2013** e già agevolabile ai sensi del Decreto n. 264/2013 modificato dal Decreto n. 390/2013;
- **proroga e trasformazione a tempo indeterminato, effettuata nel 2013, di un rapporto instaurato prima del 2013 (ad esempio nel 2012) con lavoratori iscritti nelle allora vigenti liste della cosiddetta "piccola mobilità".**

Diversamente, quei datori di lavoro che

- nel corso del 2012 (o nel 2011) hanno effettuato assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste della piccola mobilità a tempo indeterminato (ex codice tipo contribuzione P5), il cui periodo agevolato sforava nell'anno 2013 ovvero

- nel corso del 2012, hanno prorogato/trasformato a tempo indeterminato rapporti a termine instaurati di lavoratori iscritti nelle liste della piccola mobilità a tempo indeterminato (ex codici tipo contribuzione P6 e P7), il cui periodo agevolato sfiorava nell'anno 2013,

non hanno diritto, per il predetto periodo del 2013,

- né alle agevolazioni della piccola mobilità non essendo state le stesse prorogate per l'anno 2013 (contribuzione del 10% come per gli apprendisti)
- né tantomeno al beneficio di 190 euro non essendo lo stesso espressamente previsto.

DURATA DEL BENEFICIO

Il **beneficio** è quantificato in euro **190 mensili** per:

- **12 mesi** per i lavoratori assunti a **tempo indeterminato**;
- **6 mesi** per i lavoratori assunti a **tempo determinato**.

In caso di:

- **rapporto a tempo determinato** di durata **inferiore a 6 mesi** il beneficio spetta in relazione alla minor durata (ad esempio, per 4 o 5 mesi);
- **rapporto di lavoro a tempo parziale** il beneficio mensile è rideterminato **in funzione della percentuale part time**.

Nell'ipotesi di

- **proroga e trasformazione a tempo indeterminato** di un **rapporto precedentemente agevolato** (pertanto rapporto **instaurato nel 2013**), il **beneficio spetta** per un periodo complessivo **massimo** rispettivamente di **6 mesi** (rapporto a tempo determinato iniziale + proroga) e **12 mesi** (rapporto a tempo determinato + trasformazione);
- **proroga e trasformazione a tempo indeterminato** di un **rapporto instaurato prima del 2013** con **lavoratori iscritti** nelle allora vigenti **liste** della cosiddetta "**piccola mobilità**", il **limite massimo** del beneficio è **calcolato a decorrere** rispettivamente **dalla data della proroga o dalla data della trasformazione**.

Mesi parzialmente lavorati

Per **rapporti di durata inferiore** al mese di calendario l'**importo** di euro 190 deve essere **ridotto**. A tal fine occorre moltiplicare l'**importo convenzionale** di **euro 6,33** (un trentesimo di euro 190) per il numero di giorni complessivi del rapporto di lavoro.

Rapporti a tempo parziale e variazioni dell'orario di lavoro

Come precedentemente affermato, in caso di **rapporto a tempo parziale**, il **beneficio è proporzionalmente ridotto**.

L'INPS, nella Circolare n. 32/2014, fornisce inoltre importanti precisazioni in merito alla quantificazione del beneficio nelle **ipotesi di variazioni, in aumento ovvero in diminuzione, della percentuale oraria di lavoro**.

Operai agricoli a tempo determinato

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato degli operai agricoli (OTD) l'importo del beneficio mensile dovrà essere commisurato al numero di giornate effettivamente lavorate nel mese di riferimento. Pertanto,

il beneficio spettante è pari, per ogni singolo mese, all'importo convenzionale di euro 6,33 moltiplicato per il numero di giorni lavorati.

Compatibilità del beneficio con il contratto di apprendistato

L'INPS, nella Circolare n. 32/2014, precisa che il beneficio di **190 euro non è applicabile ai rapporti di apprendistato**, poiché a questi ultimi si applica un regime contributivo agevolato previsto da altre specifiche disposizioni. Un discorso a parte va, invece, fatto per i **rapporti di apprendistato instaurati nel 2013**, ai sensi dell'art. 7, comma 4, D.Lgs n. 167/2011, con **lavoratori** precedentemente licenziati per giustificato motivo oggettivo e **iscritti nelle liste della cosiddetta piccola mobilità**.

A tale riguardo, l'Istituto precisa, infatti, che, a prescindere dalla circostanza se, a seguito della mancata proroga delle disposizioni concernenti la piccola mobilità, tali rapporti possano essere qualificati come apprendistato, d'intesa con il Ministero del Lavoro, in relazione agli stessi

- **non è possibile riconoscere il regime contributivo agevolato** previsto dalla Legge 223/1991 (aliquota a carico azienda nella misura del 10%);
- **qualora ne ricorrano le condizioni, è possibile riconoscere il beneficio di 190 euro per 12 mesi** dal momento che lo stesso è destinato a compensare parzialmente le conseguenze della mancata proroga delle disposizioni concernenti la piccola mobilità.

DOMANDA PER AMMISSIONE A BENEFICIO

Per accedere ai benefici è necessario inoltrare all'Inps specifica istanza, a pena di decadenza, entro l'11/04/2013 (30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare).

- La domanda di ammissione ai benefici potrà essere **inviata esclusivamente in via telematica** accedendo al modulo **"LICE"**, disponibile all'interno **del Cassetto previdenziale Aziende** ovvero all'interno del **Cassetto previdenziale Aziende agricole**, presso il sito internet www.inps.it.
- Per le cooperative e loro consorzi in quadrati in agricoltura ai sensi della legge 240/1984, la **domanda di ammissione potrà essere presentata accedendo, esclusivamente, al Cassetto previdenziale Aziende e non anche tramite Cassetto previdenziale Aziende agricole.**
- In caso di proroga o trasformazione di un rapporto agevolato ai sensi del decreto deve essere presentata una nuova istanza.
- Trascorsi 30 giorni dalla data di pubblicazione della presente circolare i sistemi informativi centrali dell'Istituto provvederanno a definire le istanze pervenute nei termini indicati.
- Dell'avvenuta definizione verrà dato avviso mediante la pubblicazione di un apposito messaggio sul sito internet dell'Istituto; i singoli datori di lavoro riceveranno specifica comunicazione, con l'indicazione – in caso di accoglimento dell'istanza - dell'importo complessivo spettante e delle quote di ripartizione mensile; **per i rapporti di lavoro a tempo determinato degli operai agricoli (OTD) sarà cura del datore di lavoro individuare, in base al numero di giornate effettivamente lavorate nel singolo mese, la quota di ripartizione mensile da esporre nella denuncia DMAG,** secondo le indicazioni fornite nel paragrafo 2.2.
- In caso di insufficienza delle risorse, l'ordine di priorità nell'accesso al beneficio è rappresentato dalla data dell'assunzione, proroga o trasformazione a tempo indeterminato. Non è quindi necessario presentare la domanda immediatamente.
- I datori di lavoro ammessi al beneficio ne potranno fruire **mediante conguaglio o compensazione con i contributi dovuti.**

BREVI

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO E PERCETTORI SOSTEGNO AL REDDITO

È stato esteso anche al 2014 la possibilità per i lavoratori percettori di prestazioni di sostegno al reddito o integrative del salario di effettuare prestazione occasionali accessorie sempre nel limite dei 3.000 Euro di corrispettivo netto per anno solare, in tutti i settori produttivi.

INDICE DI RIVALUTAZIONE DEL TFR

L'istituto centrale di statistica ha reso noto che l'indice dei prezzi al consumo per il mese di febbraio 2014 è pari a 107,2 punti