



Editoriale

La persona giusta al posto giusto

La persistente crisi dell'economia che in questi anni ha coinvolto pesantemente il mondo del lavoro ha costretto le Aziende a concentrare in modo sempre più efficace la propria attenzione sulle prestazioni professionali rientranti nel *core business*. Le strutture aziendali sono state rese più snelle e flessibili, decentrando una serie di attività non strettamente legate al *core business* aziendale.

In questo panorama l'inserimento di nuove figure professionali, il mantenimento e la valorizzazione di quelle presenti che identificano i valori distintivi dell'azienda, oltre all'attenzione ai processi organizzativi aziendali sulla spinta dell'evoluzione dell'*Information Technology* (IT), diventano strategici ed essenziali per lo sviluppo futuro. Queste brevi considerazioni sono finalizzate a richiamare l'attenzione dei nostri clienti sulla necessità di mantenere e rafforzare in azienda lo sviluppo delle risorse umane, affidandone la gestione amministrativa e la conseguente responsabilità ai Consulenti del Lavoro abilitati.

Nell'ambito di questo panorama si inserisce il progetto "*Gestione del personale e successo aziendale*", avviato dal nostro Studio con l'Università del Piemonte Orientale e presentato lo scorso 22 giugno 2012, che, dopo un anno di ricerca nelle aziende del territorio novarese, ha portato all'identificazione di parametri e indici di valutazione delle competenze e capacità. I risultati della ricerca e l'utilizzo di tali

parametri di valutazione saranno presentati nel convegno che si terrà presso la sede di Novara dell'Università il prossimo 27 novembre alle ore 14, come indicato nel programma presentato in ultima pagina. L'integrazione dei dati oggetto di ricerca con l'aspetto salariale e l'orario di lavoro, la cui gestione amministrativa è stata affidata allo Studio, consentirà di ottenere precisi indici di riferimento per supportare le scelte aziendali. Dobbiamo valorizzare le opportunità offerte dalla normativa sulla flessibilità in ingresso (periodi di prova più lunghi previsti dai CCNL, contratto a termine "acausale", apprendistato eccetera), che permettono di inserire in azienda una persona con le caratteristiche professionali e soggettive richieste da una specifica posizione lavorativa. Un'attenta analisi della figura professionale richiesta e le successive verifiche periodiche sulla base di dati oggettivi, consentiranno all'Azienda di arrivare a una decisione riducendo i rischi di controversie.

Accanto al tema dell'inserimento lavorativo - la "persona giusta al posto giusto" -, viene anche affrontato il tema della valutazione e retribuzione del personale e dei sistemi incentivanti che possono trovare applicazione nelle specifiche realtà aziendali. Spero vivamente di vedervi e salutarvi tutti al convegno del 27 novembre 2013, alle 14, nella sede di Novara dell'UPO.

Lorenzo Miazzo
Consulente del Lavoro

Sommario

A
La conversione
in legge
del Decreto del Fare
e del Decreto Lavoro

B
Presentazione
e programma
del convegno
del 27 novembre 2013

Il tema del mese

La conversione in legge del Decreto del Fare e del Decreto Lavoro

Con la conversione nella legge 98/2013 del DI 69/2013 (*Decreto del Fare*) e nella legge 99/2013 del DI 76/2013 (*Decreto Lavoro*) sono stati confermati e puntualizzati alcuni aspetti della disciplina del lavoro già anticipati nel numero 11 di questa newsletter, che in via sintetica provvediamo a richiamare.

••• DURC

A decorrere dal 2 settembre 2013, l'inoltro della richiesta di DURC sarà consentito solo se il sistema dello Sportello Unico Previdenziale rileva l'avvenuta registrazione, nell'apposito campo, dell'indirizzo PEC della stazione appaltante/amministrazione precedente, delle SOA e delle imprese. Dalla stessa data, sia per le pubbliche amministrazioni che per le imprese, i DURC saranno recapitati dall'Inail, dalle Casse Edili e dall'Inps, esclusivamente tramite PEC, agli indirizzi indicati dagli utenti nel modulo telematico di richiesta.

Viene estesa da 90 a 120 giorni la validità del DURC rilasciato dopo il 21 agosto 2013 per contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, al fine di rendere più celere lo svolgimento dei rapporti contrattuali tra privati e pubblica amministrazione, e di facilitare la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa europea, statale e regionale. Infine si ricorda che, almeno fino al 31 dicembre 2014, il Legislatore ha scelto di estendere la durata 120 giorni di validità del DURC anche ai lavori edili per i soggetti privati.

••• Lavoro occasionale accessorio

Si tratta di una forma contrattuale che prevede il pagamento della prestazione lavorativa tramite voucher del valore orario di € 10. Resta fermo l'obbligo da parte del committente di comunicare in via preventiva all'Inail l'avvio dell'attività lavorativa mediante DNA.

La normativa ha inoltre esteso la possibilità di utilizzare i voucher per qualsiasi prestazione esclusivamente sulla base dei limiti di carattere economico (complessivamente € 5.000 annui percepiti da più committenti e € 2.000 annui per ciascun committente).

Per quanto attiene gli aspetti fiscali, i voucher non concorrono alla formazione del reddito complessivo del contribuente che li percepisce.

••• Lavoro intermittente (a chiamata)

Per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, la norma ha fissato un tetto massimo pari a 400 giornate di effettivo lavoro da calcolarsi nell'arco di tre anni solari; nel calcolo rientrano solo le giornate di lavoro svolte dopo il 28 giugno 2013.

Tale vincolo non trova applicazione nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

In tutti gli altri settori il superamento di tale limite determina la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Restano fermi gli obblighi di comunicazione preventiva di assunzione al Centro per l'Impiego e di comunicazione preventiva della prestazione con le modalità previste dal Ministero.

••• Contratto a termine

È stato liberalizzato per legge l'utilizzo del contratto a termine senza "causale" per il primo rapporto di lavoro instaurato tra le parti, di durata non superiore a 12 mesi (compresa l'eventuale proroga). La proroga interessa anche i contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore del Decreto ma ancora in essere.

Viene inoltre confermata la riduzione delle pause per la stipula di un nuovo contratto a termine: 10 giorni se il contratto originario ha una durata fino a 6 mesi, 20 giorni se la durata è superiore.

••• Collaborazioni coordinate e continuative a progetto

Il Ministero chiarisce che il progetto non può consistere nello svolgimento di compiti esecutivi e ripetitivi che risultano elementari o nella mera attuazione di quanto impartito dal datore di lavoro.

••• Somministrazione

È importante l'indicazione nel contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che rendono necessaria l'apposizione del termine, perché l'eventuale carenza ha come conseguenza la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a carico dell'utilizzatore. Nell'ipotesi di primo contratto di somministrazione, è possibile non indicare la causale in presenza di contratto di durata non superiore a 12 mesi con possibilità di utilizzare la proroga per tutte le volte ammesse dalla contrattazione collettiva di settore, ferma restando la durata massima di 12 mesi. Dopo i 12 mesi, il rapporto potrà proseguire solo in presenza di una valida causale.

••• Distacco e contratto di rete

Con la conversione in legge del *Decreto del Fare*, è stata prevista la possibilità di utilizzare il distacco tra aziende che hanno sottoscritto un "contratto di rete di impresa".

In questo caso l'interesse del distaccante sorge automaticamente in forza del contratto di rete.



*Lorenzo Miazzo,
Consulente del Lavoro,
descrive le novità derivanti
dalla conversione in legge
del Decreto del Fare
e del Decreto Lavoro*

Il contratto di rete può prevedere un fondo patrimoniale e un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso.

••• **Appalto**

È stata confermata la responsabilità solidale del committente e degli appaltatori in caso di omesso versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente. Non è stata invece estesa tale responsabilità all'IVA. Non va dimenticato che rimane confermata anche la responsabilità in solido entro due anni dalla cessazione del contratto per i trattamenti retributivi ai dipendenti, oltre che per i contributi previdenziali e assistenziali, certificabili tramite DURC.

••• **Associati in partecipazione**

È possibile, per le aziende che utilizzano il contratto di associazione in partecipazione, stabilizzare la posizione degli associati con un contratto subordinato a tempo indeterminato o con un contratto di apprendistato, versando un contributo extra sulle quote dell'associato, nella misura del 5%. Presupposto per poter accedere alla stabilizzazione del contratto è il raggiungimento di un'intesa tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che deve essere sottoscritto entro il 30 settembre 2013. La procedura di stabilizzazione ha come conseguenza l'estinzione degli illeciti civili e penali previsti dalla normativa sul lavoro.

••• **Incentivi per l'assunzione di giovani**

Sono previsti incentivi per l'assunzione di giovani di età compresa tra 18 e 29 anni in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o privi di diploma di scuola media superiore o professionale. L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto. L'incentivo è corrisposto per 18 mesi mediante conguaglio contributivo ed è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda, e in ogni caso non superiore a € 650 in caso di assunzione a tempo indeterminato. In caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, invece, l'incentivo spetta per 12 mesi, ma sussiste l'obbligo per il datore di lavoro di assumere entro un mese un altro lavoratore al fine di rispettare la regola dell'incremento occupazionale.

••• **Agevolazione per l'assunzione di lavoratori in Aspi**

Per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori percettori di Aspi, l'incentivo previsto è pari al 50% di ogni mensilità di indennità non ancora

corrisposta al lavoratore. Tale incentivo non spetta qualora l'azienda che assuma sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente.

••• **Convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali**

La convalida è prevista ora anche per le dimissioni e le risoluzioni consensuali intervenute nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e nelle associazioni in partecipazione con apporto lavorativo.

••• **Compensi degli amministratori**

La società può dedurre i compensi degli amministratori soltanto se la loro attribuzione è prevista dallo statuto o da un'esplicita delibera assembleare (Cassazione n. 17673, 19 luglio 2013).

••• **Codice disciplinare**

La pubblicazione mediante affissione in azienda del codice disciplinare previsto dal CCNL costituisce presupposto formale e sostanziale per l'efficace esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. In mancanza dell'affissione del predetto codice disciplinare, il datore di lavoro non può sanzionare disciplinarmente i comportamenti del lavoratore, con la conseguente nullità della sanzione eventualmente applicata.

••• **Lavorare in Svizzera**

Per le missioni del proprio personale dipendente in territorio svizzero - anche se solo per una giornata - è necessario richiedere all'Inps il modello A1 (ex E101) e registrare almeno otto giorni prima della missione l'azienda e il lavoratore interessato sull'apposito sito web della federazione svizzera. In caso di ispezione effettuata da funzionari svizzeri al cantiere di lavoro, qualora manchino la necessaria documentazione e attivazione della procedura, sono previste per l'azienda sanzioni monetarie piuttosto consistenti.

••• **Distacco e sicurezza sul lavoro**

La Cassazione, con sentenza n. 31300/2013, avverte che il datore di lavoro, prima di effettuare il distacco di un proprio dipendente presso un'altra azienda, deve procedere alla verifica del rispetto della disciplina antinfortunistica. Infatti il distaccante, pur non dovendo vigilare nel dettaglio sulle condizioni di sicurezza nell'esecuzione della prestazione, deve avere consapevolezza della realtà in cui il suo dipendente deve lavorare ed eventualmente provvedere a una formazione specifica idonea a metterlo al riparo da eventuali infortuni.

GESTIONE DEL PERSONALE E SUCCESSO AZIENDALE

Sistemi innovativi di gestione e valutazione del personale

27 novembre 2013 - ore 14,00

Università degli Studi del Piemonte Orientale
Aula Magna
Via Perrone, 18 Novara

IL PROGRAMMA

- ore 14:00** ••• Accoglienza e registrazione partecipanti
- ore 14:30** ••• Intervento prof.ssa **Lucrezia Songini** sui risultati della ricerca in generale
- ore 14:50** ••• Intervento prof.ssa **Chiara Morelli** sulle metodologie di valutazione su capacità e competenze
- ore 15:30** ••• Tavola rotonda **aziende** intervistate dall'Università
- ore 16:15** ••• Coffee break
- ore 16:30** ••• Tavola rotonda **clienti dello studio** intervistati dall'Università
- ore 17:15** ••• Presentazione **software**
- ore 17:30** ••• **Dibattito/confronto/domande** con invito a partecipare ad un workshop sull'argomento organizzato per febbraio 2014
- ore 18:00** ••• Termine lavori



studiomiazzo
consulenza del lavoro

Informazioni

Periodico di informazione professionale e tecnica distribuito a titolo gratuito in forma cartacea e elettronica.

Per attivare l'abbonamento gratuito occorre farne richiesta via mail a: info generali@studiomiazzo.it

Redazione: Studio Miazzo
Corso della vittoria 7
T 0321 338100
info generali@studiomiazzo.it
www.studiomiazzo.it

Contatti

Novara: C.so della Vittoria 7, 28100
t 0321 338 100 • f 0321 623 287

Corbetta: Via S. Vittore 11, 20011
t 02 9779 675

Borgomanero: Via Caneto 56, 28021
t 0322 836 513

Milano: Via Eustachi 20, 20129
t 02 29513 210