



Circolare Informativa

n°42/2013

CONVERSIONE NELLA LEGGE N.99/2013 DEL DECRETO LAVORO N.76/2013



INDICE

Premessa	<i>pag. 3</i>
1) Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori	<i>pag. 3</i>
2) Incentivi straordinari per favorire l'occupazione giovanile	<i>pag. 4</i>
3) Modifiche alla Legge n.92/2012 - Riforma del lavoro	<i>pag. 5</i>
4) Ulteriori disposizioni in materia di occupazione	<i>pag. 9</i>



Premessa

Sulla G.U. n.196 del 22 agosto scorso è stata pubblicata la Legge n.99 di conversione al D.L. n.76/2013 c.d. "Decreto Lavoro" (si veda la n.s. circolare n.33/2013).

In sede di conversione sono state apportate delle importanti modifiche al testo originario ed alla disciplina di taluni istituti contrattuali.

Pertanto, con il nostro elaborato cercheremo di porre l'attenzione sulle specifiche novità introdotte dalla legge anche, alla luce della circolare del Ministero del Lavoro n.35 del 29 agosto 2013 relativamente alla quale vengono fornite le prime indicazioni in materia di vigilanza.

1) INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI GIOVANI LAVORATORI

L'intervento agevolativo ha ad oggetto l'assunzione di lavoratori d'età compresa tra i 18 e i 29 anni che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- che siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Si evince come la prima modifica riguardi i requisiti soggettivi riferiti ai giovani da assumere, infatti è stata eliminata la condizione in base alla quale il giovane avrebbe dovuto vivere da solo o con persone a carico.

Nel testo finale del D.L. viene inoltre esplicitato che sono escluse le assunzioni per lavoro domestico.

Altra particolarità riguarda i termini temporali entro cui deve essere stipulata l'assunzione, difatti per essere ammessi all'incentivo le assunzioni devono essere effettuate a decorrere dalla data di approvazione (di cui sarà data comunicazione da parte del Ministero del Lavoro e dell'INPS) degli atti di riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie e in ogni caso non oltre 30 giugno 2015.

Come anticipato in precedenza, l'incentivo viene corrisposto per un periodo di 12 mesi nei limiti di €650,00 mensili per lavoratore, nell'ipotesi di trasformazione con contratto a tempo indeterminato e laddove ricorrano le condizioni sopra esposte, escludendo quei lavoratori relativamente ai quali i datori di lavoro hanno già beneficiato dell'incentivo in parola.

Alla trasformazione deve corrispondere **entro il termine di un mese un'ulteriore assunzione di lavoratore con contratto di lavoro dipendente**, prescindendo in tale circostanza ed unicamente per la sola assunzione ulteriore dalle condizioni soggettive indicate.

Nella specie, l'incentivo viene riconosciuto dall'INPS con le seguenti modalità:

- entro tre giorni dalla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da parte del soggetto interessato, l'Istituto previdenziale dà notizia dell'effettiva disponibilità delle risorse al richiedente. Laddove la comunicazione è a favore del richiedente viene operata una riserva sulle somme disponibili pari all'ammontare del beneficio previsto sulla base della documentazione presentata;



- al soggetto richiedente viene assegnato un termine perentorio di sette giorni lavorativi per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà il diritto all'agevolazione;
- entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, è fatto onere allo stesso soggetto richiedente di comunicare al competente ufficio dell'INPS l'avvenuta stipula del contratto di assunzione;
- in caso di mancato rispetto delle tempistiche indicate, il richiedente decade dalla riserva sulle somme;
- l'incentivo viene riconosciuto dall'INPS secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande cui sia seguita l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'agevolazione e, in caso di insufficienza delle risorse, l'Istituto previdenziale non esaminerà ulteriori domande relative alla Regione per la quale sia stata verificata l'insufficienza di risorse.

Ulteriore novità concerne l'incremento occupazionale, che dovrà essere calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun **mese** e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei **lavoratori a tempo pieno** .

2) INCENTIVI STRAORDINARI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'art. 2 del D.L. n. 76/2013 convertito in legge contiene misure atte a fronteggiare la grave situazione occupazionale giovanile.

In sede di conversione, in materia di apprendistato vengono inserite delle semplificazioni allo scopo di restituire centralità al contratto di apprendistato.

Come si ricorderà nel testo originario del decreto, le disposizioni normative identificavano delle misure straordinarie che avrebbero dovuto essere operative fino al 31 dicembre 2015, nel passaggio al Senato il vincolo temporale è stato soppresso e le nuove misure entrano, quindi, a regime.

Pertanto resta fermo che, **entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano dovrà adottare delle linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale di cui all'articolo 4 del d.lgs. n. 167/2011.**

Nell'ambito delle linee guida potranno essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie dello stesso Testo Unico n. 167/2011:

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;**
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;**
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina**



della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

A far data dal 1° ottobre 2013 ed in assenza dell'adozione delle linee guida, i principi contenuti nelle lettere a), b) e c) trovano diretta applicazione riguardo alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere.

La circolare ministeriale precisa che, da un punto di vista ispettivo e con riguardo alle imprese multi localizzate, *deve essere osservata la disciplina della Regione dove l'impresa ha la propria sede legale.*

Tale disposizione deve essere letta in maniera compatibile con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività, senza che ciò comporti un obbligo di frequenza di corsi extra-Regionali con il sostenimento di ulteriori oneri per le imprese.

Altresì, il personale ispettivo incentrerà la propria attenzione sul rispetto del Piano Formativo e sui relativi contenuti, adottando eventualmente disposizioni sanzionatorie.

Con riguardo alla registrazione della formazione va sottolineato che il documento dovrà riportare i contenuti minimi relativi alle competenze acquisite nei percorsi di apprendimento, nonché le generalità del lavoratore.

Successione di contratti

Il comma 3 dell'art.9 del decreto aggiunge all'art.3 del D.Lgs. n. 167/2011 il comma 2-bis che dispone *“Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo”*.

Tale disposizione secondo il Ministero del Lavoro trova applicazione relativamente ai contratti di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in corso alla data di entrata in vigore del D.L. ed il cui periodo formativo non sia ancora scaduto ed unicamente nell'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato abbia individuato *“la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato”*.

3) MODIFICHE ALLA LEGGE 28 GIUGNO 2012 N.92 INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI

Contratto di lavoro a termine

Con riguardo al rapporto di lavoro a termine viene confermato lo spazio concesso alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello nella determinazione delle causali giustificatrici del primo contratto acausale, nonché la possibilità di proroga dello stesso.

La proroga deve essere circoscritta nell'ambito dei dodici mesi ovvero, secondo la disposizione normativa *“Le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo non sono richieste nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi **comprensivo di eventuale proroga**, 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 nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.*

*In ogni altra ipotesi individuata dai **contratti collettivi**, anche aziendali, stipulati dalle*



organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Con riferimento alla proroga, il Dicastero sottolinea che la stessa può riguardare anche i contratti sottoscritti - *ma non ancora scaduti* – prima dell’entrata in vigore del D.L. e rispetto ai quali trovano applicazione le disposizioni di cui all’art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001, eccezion fatta per il requisito relativo all’esistenza delle ragioni sostitutive tali da giustificare la proroga.

Inoltre, relativamente al contratto “acausale” il Legislatore sottolinea come trovino validità anche i *cd. Periodi cuscinetto*, ovvero un contratto di lavoro acausale può avere una durata massima di dodici mesi e cinquanta giorni, dopodiché si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ovviamente per ogni giorno di continuazione spetteranno le relative maggiorazioni contributive al lavoratore.

Viene abolito l’obbligo di comunicazione al Centro per l’impiego relativo alla continuazione “*di fatto*” del rapporto oltre, il termine stabilito, ***mentre resta fermo l’obbligo di comunicazione entro cinque giorni relativo alla proroga del termine inizialmente fissato ovvero, della trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.***

In tema di intervallo fra due contratti a termine e per tutti i contratti stipulati a partire dal 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n.76/2013) **gli intervalli sono ridotti a 10 e 20 giorni anche laddove il rapporto precedente sia sorto prima di tale data.**

Infine, con riguardo alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità non si applicano le disposizioni di cui allo stesso D.Lgs. n. 368/2011, pertanto non è necessario il rispetto di quanto normativamente disposto ai fine dell’indicazione delle ragioni di carattere “*tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*” ovvero, il rispetto degli intervalli.

E’ fatto salvo quanto disposto con riguardo al “*principio di non discriminazione*” ed ai “*criteri di computo*”.

Ai fini del computo, i lavoratori in mobilità interessati sono a far data dal 23 agosto u.s. (*data di entrata in vigore della legge di conversione*).

Tirocini formativi

Per i tirocini formativi e di orientamento di cui alle linee guida di cui all’Accordo sancito il 24 gennaio 2013 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni possono fare riferimento alla sola normativa della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all’articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge n. 296/06, presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale.

Il Ministero del Lavoro con la circolare n.35/2013 ha precisato che, tale disposizione identifica una facoltà e non un obbligo di riferimento alla normativa della Regione dove è ubicata la sede legale.

E’ chiaro che, la disciplina che il datore intende applicare dovrà essere indicata nella documentazione consegnata al tirocinante.

Viene ulteriormente precisato che, la comunicazione normalmente effettuata dal soggetto ospitante, può essere fatta anche dal soggetto promotore ed in tale ultimo caso, sarà necessario ai fini



dell'accenramento fare riferimento sempre alla sede legale del soggetto ospitante.

Lavoro intermittente

Riguardo al lavoro intermittente la legge di conversione conferma il limite massimo delle 400 giornate di effettivo lavoro che possono essere svolte dal lavoratore intermittente nell'arco temporale di un triennio solare e con il medesimo datore di lavoro.

Pertanto, all'art.34 comma 2 del D.Lgs. n.276/2003 viene aggiunto il comma 2-bis che prevede *“In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato”*.

Il testo normativo fornisce quindi un chiarimento interpretativo circa il ricorso a tale tipologia contrattuale prevedendo che comunque restano fermi i presupposti di instaurazione del rapporto di lavoro e quindi, il requisito in capo al lavoratore (età), ovvero requisito in capo al datore di lavoro (es. ipotesi rientrante tra quella di cui alla tabella al R.D. 2657/1993) ed a tal fine quindi, vengono esclusi i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo dal limite delle 400 giornate.

Viene nuovamente prevista la sanzione da € 400,00 ad € 2.400,00 in caso di mancata comunicazione alla chiamata.

La circolare n.35 del Ministero del Lavoro precisa che, il conteggio dei 400 giorni di prestazioni effettive dovrà essere effettuato a ritroso di tre anni a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, considerando unicamente le sole giornate di effettivo lavoro “prestare successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione” e quindi prestare successivamente al 28 giugno 2013.

Lavoro a progetto

In materia di lavoro a progetto in sede di conversione sono state introdotte modifiche dalla portata limitata.

Innanzitutto, mediante l'aggiunta del nuovo co.2-bis all'art.61 del D.Lgs. n.276/03 è stato previsto che, nel caso in cui il contratto abbia per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa venga ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente.

E' chiaro che da un punto di vista ispettivo, la disposizione normativa andrà opportunamente valutata considerando sia la permanenza del progetto resa automatica nelle attività di ricerca, che le condizioni contrattuali.

Distacco

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste



dall'articolo 2103 del codice civile.

Pertanto, da un punto di vista ispettivo, **il Ministero del Lavoro ha chiarito che il personale si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario.**

Inoltre, la disposizione normativa prevede *“la co-datorialità”* dei dipendenti con regole stabilite nello stesso contratto di rete stesso, ciò significa che, **il potere direttivo nei riguardi del personale potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.**

Riguardo ad eventuali responsabilità penali, civili ed amministrativi sarà necessario riferirsi ai contenuti del contratto di rete, in quanto non è prevista alcuna solidarietà automatica fra i soggetti partecipanti al contratto di rete.

Associazione in partecipazione (art.2549 c.c.)

“Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo”.

Il Legislatore aggiunge ora che *“Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi preposti, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.*

Riguardo alla certificazione dei contratti, il Dicastero sottolinea che la stessa dovrà essere avviata prima di qualsiasi accertamento ispettivo, pertanto ne consegue che:

- **Laddove la procedura di certificazione sia già iniziata, il personale ispettivo sospenderà gli accertamenti sino alla conclusione della procedura stessa;**
- **Nell'ipotesi di accertamento ispettivo già avviato, la Commissione di certificazione dovrà dichiarare improcedibile l'istanza.**

Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro

Novità di particolare rilevanza riguarda gli associati in partecipazione con apporto di lavoro.

Nella specie, al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, **nel periodo compreso fra il 1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013**, le aziende possono stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale specifici contratti collettivi.

Tali contratti prevedono la possibilità di assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, entro tre mesi dalla loro stipulazione con soggetti - *già titolari di contratti di associazione in partecipazione* con apporto di lavoro, previa sottoscrizione di atti di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 410 e segg. c.p.c..

Per le assunzioni sono applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a



tempo indeterminato.

I datori di lavoro depositano, presso le competenti sedi dell'INPS entro il 31 gennaio 2014, i contratti di cui alla disposizione in esame.

Gli esiti della verifica sono comunicati alle competenti Direzioni Territoriali del Lavoro individuate in base alla sede legale dell'azienda.

Il buon esito comporta l'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della legge di conversione con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti in esame.

Subordinatamente alla predetta verifica viene altresì meno l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo.

L'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse ai rapporti in esame.

Sanzioni in caso di mancata osservanza delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

E' stata prevista una rivalutazione degli importi delle sanzioni ogni 5 anni.

In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6% e *si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data.*

4) ULTERIORI DISPOSIZIONI

Pluriefficacia delle comunicazioni al Centro per l'impiego

“Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga previste dalla legge sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province”.

La disposizione quale interpretazione autentica dello stesso decreto, fa riferimento all'art.8 comma 5, della Legge n.160/1988 in materia di decadenza dai trattamenti di integrazione salariale a seguito di mancata comunicazione all'INPS da parte del lavoratore circa lo svolgimento di una nuova attività.

Da un punto di vista ispettivo, la circolare precisa che il personale del Ministero dovrà verificare se la nuova attività svolta dal lavoratore che percepisce un trattamento di integrazione salariale risulti da una comunicazione al Centro per l'impiego, prima di procedere alla decadenza dal diritto all'integrazione laddove non vi sia alcuna comunicazione da parte dello stesso lavoratore.

Tutela del lavoratore in somministrazione

Il D.L. n. 76/2013 interviene sull'istituto della somministrazione disponendo che, i lavoratori in somministrazione hanno *“diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non*



inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte”.

L'intervento del Legislatore ha lo scopo di mantenere ferma l'intera normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Imprese agricole e assunzioni contestuali

Secondo il D.L. n.76/2013 *“Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende”.*

L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole sulla base della definizione codicistica.

L'assunzione congiunta comporta una responsabilità solidale circa le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro.

Tali assunzioni possono essere effettuate successivamente all'emanazione del D.M. con il quale verranno definite le modalità con le quali procedere alle assunzioni congiunte.

Assunzione di lavoratori stranieri

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri alloggiati in immobili della disponibilità del datore, quest'ultimo assolve gli obblighi di cui all'art. 7 “Obblighi dell'ospitante” del D.Lgs. n.286/1998 attraverso la comunicazione COB.

Dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui al comma 4 dell'art.13 Legge n.68/199

Viene aggiunto il comma 4-bis che prevede un incremento di 10 milioni di euro per l'anno 2013 e di 20 milioni di euro per l'anno 2014.

Fondo Millegiovani per la cultura

Al fine di sostenere la tutela del settore dei beni culturali è istituito, per l'anno 2014, presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo un Fondo straordinario con stanziamento pari ad 1 milione di euro, denominato “Fondo mille giovani per la cultura”, destinato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento nei settori delle attività e dei servizi per cultura rivolti a giovani fino a ventinove anni di età.

Con decreto del Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definiti i criteri e le modalità di accesso al Fondo di cui al presente comma.

Disposizioni concernenti gli Enti di diritto privato

Gli enti di previdenza di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10



febbraio 1996, n. 103, singolarmente oppure attraverso l'Associazione degli enti previdenziali privati (Adepp) al fine di anticipare l'ingresso dei giovani professionisti nel mercato del lavoro svolgono, attraverso ulteriori risparmi, funzioni di promozione e sostegno dell'attività professionale anche nelle forme societarie previste dall'ordinamento vigente.

Ci auguriamo come sempre, che i contenuti dell'elaborato siano stati sufficientemente esplicativi la problematica in trattazione.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti.

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro