



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



ASSUNZIONI E LICENZIAMENTI
DOTT. LUCA FURFARO – CONSULENTE DEL LAVORO

I principi generali per la fruizione degli incentivi

Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

RISPETTO OBBLIGHI NORMATIVI

- Nel caso di assunzioni effettuate in violazione di preesistenti obblighi normativi, si è esclusi dai benefici contributivi.

RISPETTO DIRITTO DI PRECEDENZA

- Nel caso di assunzioni di lavoratori diversi da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione, si è esclusi dai benefici contributivi.

Diritti di precedenza

Quali sono?

- L'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949 prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo
- L'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990 prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.
- L'art. 24 D.Lgs. 81/2015 prevede, al comma 1, che “Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso da, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine”.
- Sempre l'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 nel comma 3 evidenzia che “Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”.

Diritti di precedenza

Quali sono?

Art 15 LEGGE 29 aprile 1949, n. 264

- I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro **((sei mesi))**

I principi generali per la fruizione degli incentivi

Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

NO SOSPENSIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Nel caso di sospensioni dal lavoro a causa di una crisi o una riorganizzazione aziendale (CIGS e CIG in deroga), gli incentivi non spettano, a meno che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

ASSETTI PROPRIETARI

- Nel caso lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo, gli incentivi non spettano.

I principi generali per la fruizione degli incentivi

Decreto Legislativo 150/2015, articolo 31

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

- Nel caso di inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria UNILAV, viene riconosciuto il beneficio con decorrenza dalla data della tardiva comunicazione. In caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio.

DURC

- Per poter godere dei benefici contributivi e normativi è necessario il possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro, accertata dagli Enti previdenziali al momento della richiesta del beneficio.

Rispetto contrattazione collettiva

Rappresentativa

- In merito al rispetto degli accordi collettivi occorre sottolineare come l'indicazione preveda l'**integrale rispetto degli accordi** e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- PROBLEMI:
- - RAPPRESENTATIVITA'
- - RISPETTO
- - INTEGRALE

La regolarità

L.296/2006 Art.1 co.1175

- **1175.** A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, **all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L.296/2006 Art.1 co.1175

- **1175-bis.** Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

REGOLARITA'

- È necessario distinguere due casi:

Non regolarità ai fini DURC	➔	PERDITA DEI BENEFICI PER TUTTI I LAVORATORI (ORA MITIGATA PERDITA)
Non regolare applicazione CCNL	➔	RECUPERO DEI BENEFICI PER I LAVORATORI INTERESSATI PER IL PERIODO DI MANCATA APPLICAZIONE DEL CCNL (CFR. CIRCOLARE INL N. 3/2017).

- l'assenza del DURC determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo.
- Sul tale concetto si era anche espresso il Ministero del Lavoro risposta ad interpello n. 33/2013, affermando che, una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC, l'impresa potrà tornare a godere di benefici “normativi e contributivi”, ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali.

DURC

Storia

- **Dal 01.01.2022**, la Legge di Bilancio 2022 ha aggiunto la **verifica della regolarità ai fondi bilaterali**;
- Tali fondi sono istituiti presso l'INPS –ma non emettono direttamente il DURC –sulla base di accordi o contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale, per i settori che non rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali;
- Tra i fondi istituiti, possiamo citare: **FSBA, Fondo di solidarietà per le attività professionali; Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione; FIS** (vedi riforma ammortizzatori sociali) etc...

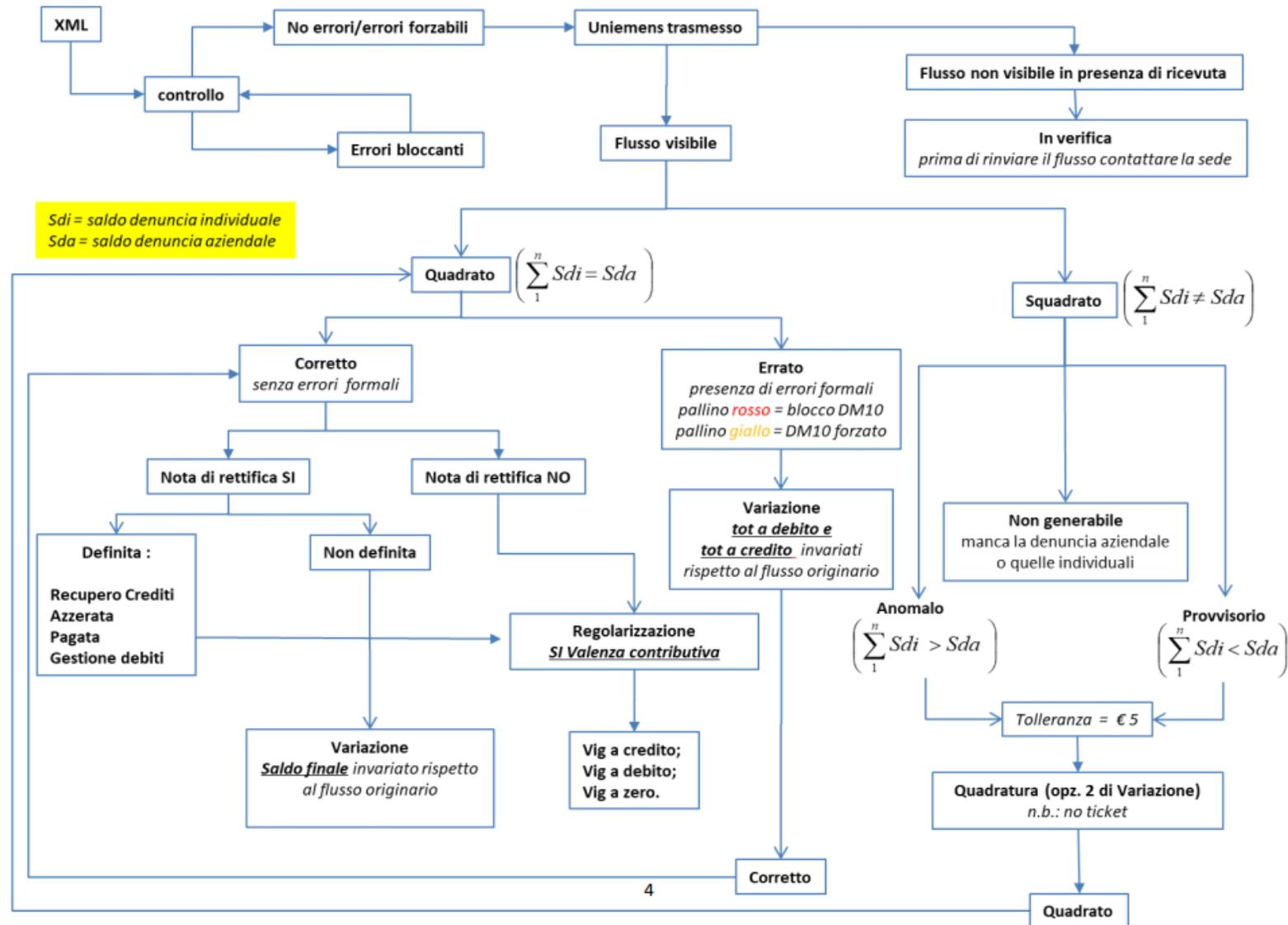
DURC

Obblighi formali

- la sentenza del Tribunale di Roma n. 1490/2019 in primo grado riconoscendo all'azienda il diritto al Durc, non rilasciato per errori formali, richiama due sentenze della cassazione le quali affermano che le circolari amministrative non sono fonti di diritto (sentenze n. 10595/2016 e n. 15482/2018).
MANCATO ABBINAMENTO RECEPIMENTO
- D'avviso TEORICAMENTE contrario la sentenza del consiglio di Stato n.2313 del 9 aprile 2019 in merito alla regolarità formale degli obblighi contributivi.
- MANCANZA ERRORE

L'Uniemens

Dall'Uniemens al DM virtuale – percorso logico



DURC

Il controllo

- Il controllo viene limitato ai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata.

Esempio: Ad esempio per tutti i DURC richiesti dal 1 al 31 agosto, si controllano le scadenze del versamento dei contributi e della presentazione delle denunce periodiche scadute al 30 giugno.

Regolarità

La regolarità contributiva è comunque presente nei seguenti casi:

- **rateizzazioni concesse** dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- **sospensione dei pagamenti** in forza di disposizioni legislative;
- crediti in fase amministrativa oggetto di **compensazione** per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti;
- crediti in fase amministrativa in **pendenza di contenzioso amministrativo** sino alla decisione che respinge il ricorso;
- crediti in fase amministrativa in **pendenza di contenzioso giudiziario** sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui all'art. 24, comma 3, D.Lgs. 46/1999;
- crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la **sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito** a seguito di ricorso giudiziario.

Regolarità

La regolarità contributiva è comunque presente nei seguenti casi:

- in presenza di uno **scostamento non grave** tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile, si è comunque considerati regolari. La misura di tale scostamento, tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna Gestione nella quale vi è l'omissione, deve essere pari o inferiore ad euro 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge.

PRE DURC

- Il 24 giugno l'INPS ha introdotto nuove funzionalità alla **piattaforma VERA** (Verifica Regolarità Aziendale) che consentono alle aziende e agli intermediari di verificare e gestire in anticipo le situazioni di irregolarità.

LIMITI DE MINIMIS VECCHIA DISCIPLINA

Limite “De-minimis” Triennale (3 esercizi finanziari)	
Generalità imprese	€ 200.000
Imprese trasporto merci su strada per conto terzi	€ 100.000
Imprese settore produzione primaria prodotti agricoli	€ 15.000

LIMITI DE MINIMIS

Il 13 dicembre 2023 sono stati pubblicati due nuovi regolamenti UE concernenti gli aiuti de minimis: il [regolamento 2023/2831](#) sugli aiuti de minimis, che sostituisce il precedente [regolamento 2013/1407](#); e il [regolamento 2023/2832](#), relativo agli aiuti de minimis concessi ad imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG) e che sostituisce il precedente [regolamento 360/2012](#).

LIMITI DE MINIMIS NUOVA DISCIPLINA

Limite “De-minimis” Triennale (3 esercizi finanziari)	
Generalità imprese	€ 200.000 300.000
Imprese SIEG	€ 500.000 750.000

I servizi di interesse economico generale (SIEG) quindi, sono una specie del *genus servizi* di interesse generale; si tratta di servizi resi nell'ambito di un mercato concorrenziale dove, quindi, si trovano ad operare soggetti privati ma anche soggetti pubblici.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

- Alcuni aiuti di stato sono concessi, anche oltre la soglia “de minimis”, se viene riscontrato un incremento dell’occupazione netto ai sensi del Reg. UE n. 651/2014.
- Ai fini della valutazione dell’incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.). Secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario si deve confrontare il numero medio di unità lavoro–anno dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell’anno successivo all’assunzione

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

- Il criterio utilizzato è quello delle Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), come disposto dall'art.2, punto 32, del Reg. UE n. 651/2014, il quale specifica che per incremento occupazionale netto deve intendersi “l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno”.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

- Circolare 58/2023, l'incremento occupazionale nei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro “stimata” al momento dell'assunzione.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

- qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si “consolidano”; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute; ciò anche ai sensi dell'art.31, c.1, lett.f), del D. Lgs. 150/2015, che afferma che il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

le agevolazioni sono comunque applicabili laddove l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA GIOVANI

ANNO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
ESONERO BILANCIO 2018	35	30	30	30	30	30	30	LIMITE ETA'
ESTENSIO NE «DIGNITA'»	-	35	35	-	-	-		LIMITE ETA'
LEGGE BILANCIO 2021	-	-	-	36	36			LIMITE ETA'
LEGGE BILANCIO 2023	-	-	-			36		

ANNO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	01/2024 – 08/2024	09/2024- 12/2025	2026 ---	
ESONER O BILANCI O 2018	35	30	30	30	30	30	30	30	30	LIMITE ETA'
ESTENSI ONE «DIGNIT A»	-	35	35	-	-	-				LIMITE ETA'
LEGGE BILANCI O 2021	-	-	-	36	36					LIMITE ETA'
LEGGE BILANCI O 2023	-	-	-			36				LIMITE ETA'
DECRETO COESION E (ATTESA CONVERSION								35		LIMITE ETA'

ANNO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	01/2024 – 08/2024	09/2024-12/2025	2026	
ESONERO BILANCIO 2018	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000	50% Max 3000		50% Max 3000	MISURA
DECRETO «DIGNITA'»	-	50% Max 3000	50% Max 3000	-	-	-				MISURA
LEGGE BILANCIO 2021	-	-	-	100% Max 6000	100% Max 6000					MISURA
LEGGE BILANCIO 2023						100% Max 8.000				MISURA
DECRETO COESIONE								100% Max 500 euro mensili Max Mezz 650 euro mensili		MISURA

GIOVANI 2024

- PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO
- ETA' INFERIORE 30 ANNI
- NO AIUTO DI STATO
- RIDUZIONE 50% CONTRIBUZIONE AZIENDA
- MASSIMALE 3.000 EURO
- DURATA 36 MESI

Bonus GIOVANI Coesione

- PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO
- ETA' INFERIORE 35 ANNI
- RIDUZIONE 100% CONTRIBUZIONE AZIENDA
- MASSIMALE 6.000 EURO 7.800 EURO nel mezzogiorno
- DURATA 24 MESI
- **DECRETO ATTUATIVO FIRMATO**

GIOVANI 2024 - 2025

- Con il Decreto Coesione il Governo introduce **tre nuove agevolazioni per le assunzioni di personale dipendente** tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025.
- Attesa Conversione decreto, decreto attuativo e autorizzazione Unione europea
- Confermata la portabilità

SITUAZIONE AGEVOLAZIONE GIOVANI

il decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 convertito con modificazioni dalla L. 4 luglio 2024, n. 95, ha previsto all'articolo 22 un intervento per l'inserimento di **giovani under 35**.

- Si parla di un'agevolazione che, prevista a luglio 2024, avrebbe dovuto agevolare le assunzioni dal 1° settembre 2024.

SITUAZIONE AGEVOLAZIONE GIOVANI

- l'agevolazione, conosciuta anche come **Bonus Giovani**, secondo la versione originale, supporta il datore di lavoro privato che, dal **1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**, assume giovani lavoratori di età inferiore ai 35 anni e al **primo impiego stabile**.

SITUAZIONE AGEVOLAZIONE GIOVANI

- l'agevolazione, conosciuta anche come **Bonus Giovani**, secondo la versione originale, supporta il datore di lavoro privato che, dal **1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**, assume giovani lavoratori di età inferiore ai 35 anni e al **primo impiego stabile**.

SITUAZIONE AGEVOLAZIONE GIOVANI

- la necessaria autorizzazione da parte dell'Unione Europea arrivata solo il **31 gennaio 2025**, ossia ben un semestre dopo l'annuncio della misura.

SITUAZIONE AGEVOLAZIONE GIOVANI

- 4 marzo 2025, senza particolari annunci, viene pubblicato sul sito del Dipartimento per il programma di Governo il decreto interministeriale, firmato dal Ministero del Lavoro e delle finanze, attuativo per il c.d. **Bonus Giovani** previsto dal **Decreto Coesione**.

DECRETO IN ATTESA DI PUBBLICAZIONE

- Per le assunzioni effettuate dal **1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025**, l'ammontare dell'agevolazione di cui al comma 1 è pari all'esonero dal versamento del 100% nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

DECRETO IN ATTESA DI PUBBLICAZIONE

- i fini della fruizione dell'esonero di cui all'articolo 2 del presente decreto, i soggetti di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 2 del presente decreto, inoltrano domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, nei modi e termini indicati dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni. 2. La domanda deve contenere le seguenti informazioni: a) dati identificativi dell'impresa; b) dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere; c) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro; d) retribuzione media mensile e l'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero; e) indicazione della sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo presso il quale il lavoratore presterà effettivamente servizio.

DECRETO IN ATTESA DI PUBBLICAZIONE

- **dalla data di autorizzazione della Commissione europea e fino al 31 dicembre 2025**, assumono, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, lavoratori con sede di lavoro effettiva, presso la quale il lavoratore è tenuto a prestare fisicamente servizio, ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero spetta nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore

DECRETO IN ATTESA DI PUBBLICAZIONE

- La domanda di cui deve essere presentata prima di assumere i soggetti di cui all'articolo 2, comma 3 MAGGIORAZIONE ZES. Le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio. L

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

CASI PARTICOLARI

- Per espressa previsione legislativa, sono escluse dall'incentivo:
 - – le imprese del settore finanziario, ossia quelle che svolgono le attività indicate nella
 - classificazione NACE alla sezione "K" - Financial and insurance activities;
 - – le imprese operanti nel settore domestico;
 - – le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea,

Le agevolazioni contributive

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

REQUISITI DEL LAVORATORE

Il lavoratore assunto **non deve essere stato occupato a tempo indeterminato** presso il medesimo o un altro datore di lavoro.

Vengono però accettati eventuali precedenti periodi di:

- **Apprendistato** presso altri datori di lavoro, non conclusi con la conferma a tempo indeterminato;
- Contratto **intermittente** a tempo indeterminato;
- Lavoro **domestico** a tempo indeterminato.

Le agevolazioni contributive

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

REQUISITI DEL LAVORATORE

- Non è possibile fruire dell'agevolazione:
 - – in caso di esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero
 - anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
 - – nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.



Cerca servizi, informazioni, strumenti. Es.: "Pensione di vecchiaia"

Ricerca 

[Pensione e Previdenza](#)

[Lavoro](#)

[Sostegni, Sussidi e Indennità](#)

[Imprese e Liberi Professionisti](#)

[Home](#) / [Lavoro](#) / [Rapporti a tempo indeterminato - Verifica](#)

Rapporti a tempo indeterminato - Verifica

[Utilizza lo strumento](#)

 [Aggiungi ai preferiti](#)

Come fare per verificare i requisiti per il raggiungimento dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani?

Stampa la pagina 

Condividi 

Servizio di verifica rapporti a tempo indeterminato

- Dichiaro di effettuare la seguente verifica dopo aver acquisito la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi del DPR 445/2000 da parte del lavoratore interessato attestante lo stato lavorativo in relazione alla legittima applicazione dell'esonero.

Inserire il codice fiscale per il quale si intende verificare nelle banche dati Istituzionali la presenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai fini della specifica agevolazione prevista dalla Legge di Bilancio 2018 (art. 1, commi 100-114, L. 27.12.2017 n° 205) e dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 10-15, L. 30.12.2020 n. 178).

FRFLCU83D09L219L

 VERIFICA

Esito elaborazione

Verifica anagrafica lavoratore.

Descrizione	Esito
Il codice fiscale è validato ?	

Verifica assenza rapporti a tempo indeterminato fino al 31/12/2017.

Descrizione	Esito
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle comunicazioni obbligatorie ?	SI
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nei flussi retributivi dell'INPS ?	SI

Verifica assenza rapporti a tempo indeterminato a partire dal 01/01/2018.

Descrizione	Esito
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle comunicazioni obbligatorie ?	SI
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nei flussi retributivi dell'INPS ?	SI

La verifica ha avuto complessivamente esito POSITIVO 
Per il codice fiscale indicato non risultano presenti rapporto a tempo indeterminato

Verifica anagrafica lavoratore.

Descrizione	Esito
Il codice fiscale è validato ?	

Verifica assenza rapporti a tempo indeterminato fino al 31/12/2017.

Descrizione	Esito
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle comunicazioni obbligatorie ?	SI
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nei flussi retributivi dell'INPS ?	SI

Verifica assenza rapporti a tempo indeterminato a partire dal 01/01/2018.

Descrizione	Esito
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle comunicazioni obbligatorie ?	NO
Assenza di rapporti a tempo indeterminato nei flussi retributivi dell'INPS ?	NO

Per il codice fiscale indicato risulta presente un rapporto a tempo indeterminato agevolato ai sensi dell'art. 1, comma 100 e ss. della legge 205/2017 o ai sensi dell'art. 1, commi 10-15, della legge 178/2020

Elenco delle comunicazioni obbligatorie per rapporti a tempo indeterminato a partire dal 01/01/2018.

Fonte	Evento	Data	CF Datore di lavoro cifrato
Comunicazioni obbligatorie	Assunzione	10/10/2023	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==
Comunicazioni obbligatorie	Cessazione	08/05/2024	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==

Elenco flussi retributivi a tempo indeterminato con agevolazione di cui all'art.1 commi 100-114 L. 27.12.2007 n° 205 o di cui all'art. 1, commi 10-15, L.178/2020

Fonte	Periodo Riferimento	CF Datore di lavoro cifrato	Incentivo	Informazioni
Flussi retributivi DM	2023-10 <i>(assunto il 10/10/2023)</i>	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2023-10 <i>(assunto il 10/10/2023)</i>	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2023-11	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2023-11	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2023-12	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2023-12	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2023-12	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2024-1	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2024-1	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2024-2	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2024-2	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2024-3	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2024-3	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		
Flussi retributivi DM	2024-4	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==	EG36	
Flussi retributivi DM	2024-4	JoayZ8m62h2azbgM91mzlQ==		

Si ricorda che per ciascuno lavoratore è possibile usufruire dell'esonero di cui alla legge n. 205/2017 per 36 mensilità per un importo massimo di 3.000€ annui da riparametrare e applicare su base mensile (cfr. circolare INPS n. 40 del 2 Marzo 2018). Per l'esonero di cui alla legge n. 178/2020 è possibile fruire dell'agevolazione per 36 mensilità (48 se la prestazione lavorativa si svolge nelle regioni del Mezzogiorno) per un importo massimo di 6.000 € annui da riparametrare e applicare su base mensile (cfr. circolare INPS n. 56 del 12 aprile 2021).

RICORSI AGEVOLAZIONI

- L'**INPS** con il Messaggio 4178/2023 chiarisce che è legittima la fruizione dell'agevolazione per giovani lavoratori al primo rapporto a tempo indeterminato anche se i pregressi rapporti, con altri datori di lavoro, vengono, successivamente all'assunzione agevolata, trasformati in rapporti a tempo indeterminato.

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

CASI PARTICOLARI

- L'esonero contributivo **segue il dipendente**: se cessa il rapporto di lavoro, il nuovo datore di lavoro può continuare ad usufruire dello sgravio per il periodo residuo, senza tenere in considerazione l'età del dipendente al momento della nuova assunzione.
- L'esonero contributivo **non può essere utilizzato** se nei sei mesi precedenti, nella stessa unità produttiva, sono stati **effettuati licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo** (L. 223/1991).

Le agevolazioni contributive

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

CASI PARTICOLARI

- Attenzione: l'INPS afferma che, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro, si potrà
- procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto sia
- instaurato nella medesima finestra temporale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023).
- Diversamente, qualora il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31
- dicembre 2023, nell'eventuale periodo residuo, il datore di lavoro vedrà riconosciuto l'esonero
- previsto dalla legge 205/2017, pari al 50% dei complessivi contributi datoriali dovuti, nel
- limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua.

Le agevolazioni contributive

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

LIMITI E PARTICOLARITA'

- L'esonero è concesso anche per le trasformazioni in deroga al principio di non concessione per assunzione «obbligata»

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

LE MISURE

- *Contributi non esonerabili:*
 - INAIL
 - fondi di solidarietà
 - Fondo di Tesoreria
 - 0,30% destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua
 - di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria
 - di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo
 - di solidarietà per gli sportivi professionisti.

Le agevolazioni contributive

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

REQUISITI DEL LAVORATORE

Per la **verifica del requisito occupazionale**, l'Inps ha introdotto, sul proprio portale, il servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato .

Nel risultato non vengono considerati i rapporti di lavoro a tempo indeterminato svolti all'estero o con una pubblica amministrazione. Di conseguenza il risultato **non ha valore certificativo**.

Gli esoneri destinati alle assunzioni dei giovani

REQUISITI DEL LAVORATORE

- Dopo aver inserito il codice fiscale del lavoratore, il sistema restituisce il
- risultato della ricerca attraverso un "SI" o un "NO" di risposta alle seguenti domande:
 - – Il codice fiscale è validato?
 - – Assenza di rapporti a tempo indeterminato nelle Comunicazioni Obbligatorie?
 - – Assenza di rapporti indeterminati nei flussi retributivi dell'INPS?

Le agevolazioni contributive

DICHIARAZIONE LAVORATORE

Necessaria?

- INPS ricorda ai datori di lavoro di acquisire e conservare la dichiarazione del lavoratore, sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, in ordine alla sussistenza (o meno) di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

DICHIARAZIONE LAVORATORE

Necessaria?

- **AGEVOLAZIONE UNDER 30 (50% STRUTTURALE) NON E' NECESSARIA UNA DOMANDA**

Ulteriori requisiti

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unita' produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unita' produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

Ulteriori requisiti

Durc

Regolarità rispetto contrattazione collettiva

Rispetto diritto di precedenza (assunzione lavoratore diverso)

DONNE

Sgravio Donne STRUTTURALE

Esonero contributivo al 50% :

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

NECESSARIO INCREMENTO OCCUPAZIONALE

donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

AREE SVANTAGGIATE

L'elenco delle aree territoriali svantaggiate è consultabile sul sito internet del Ministero delle finanze, il quale riprende le aree indicate nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per il nostro Paese; per il periodo 2007-2013 la carta è stata definita con Decisione C(2007)5618 def. corrigendum del 28 novembre 2007.

Il requisito deve essere valutato al **momento dell'assunzione** o della trasformazione e può anche non durare per tutto il periodo agevolato, purché si tratti di una residenza effettiva e non apparente.

Il rapporto di lavoro invece potrà svolgersi in qualsiasi area territoriale.

|

|

|

donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

AREE SVANTAGGIATE

- **Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Basilicata,**
- oltre a zone specifiche di Emilia Romagna, Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria,
- Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, Abruzzo, Molise, Lazio,
- Liguria, Lombardia.

donne di qualsiasi età prive di lavoro retribuito

DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE

Per essere classificati come settori economici, o professioni, con accentuata disparità occupazionale di genere devono essere caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna **oltre il 25%**.

Annualmente vengono comunicate le professioni che rientrano in questa categoria

DECRETO COESIONE 1

Ai datori di lavoro privati che, dal **1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025**, assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito **da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti**, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, un esonero contributivo secondo i criteri e le modalità definiti agli articoli 3 e 4 del presente decreto.

DECRETO COESIONE 2

Il medesimo esonero spetta ai datori di lavoro privati che, a **decorrere dalla data di autorizzazione della misura (31 GENNAIO)** da parte della Commissione europea **e fino al 31 dicembre 2025**, assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

DECRETO COESIONE 3

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal **1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025**, assumono con contratto a tempo indeterminato **donne occupate nelle professioni o settori** di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del Regolamento (UE) n. 2014/651, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, l'esonero spetta per un periodo massimo di dodici mesi.

DECRETO COESIONE

ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, un esonero contributivo secondo i criteri e le modalità definiti agli articoli 3 e 4 del presente decreto.

2. Il medesimo esonero spetta ai datori di lavoro privati che, a decorrere dalla data di autorizzazione della misura da parte della Commissione europea e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea. 3. Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato donne occupate nelle professioni o settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del Regolamento (UE) n. 2014/651, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, l'esonero spetta per un periodo massimo di dodici mesi.

DECRETO COESIONE

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità operativa o produttiva.

DOMANDA PRESSO INPS

La domanda deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'azienda;
- b) dati identificativi della lavoratrice assunta o da assumere, ivi inclusa la residenza;
- c) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- d) retribuzione media mensile e l'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- e) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del d.P.R. n. 445/2000, con la quale egli esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.

DOMANDA PRESSO INPS

La domanda di cui al comma 1 deve essere presentata prima di assumere i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2 (DONNE ZES)

Le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio.

DOMANDA PRESSO INPS

Le domande di fruizione dell'esonero rispetto alle assunzioni cui all'articolo 2, commi 1 e 3, sono trasmesse all'INPS che procede ad accantonare, nei limiti delle disponibilità, le risorse necessarie per il finanziamento della misura.



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

LICENZIAMENTO GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

...

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

...



Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) **con preavviso** è determinato da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento**



Il datore di lavoro deve provare che le ragioni addotte a sostegno della modifica organizzativa abbiano inciso sulla posizione del lavoratore licenziato, comportandone la soppressione (Cass. 23.2.2021, n. 4894).

Il datore di lavoro deve provare in giudizio i seguenti fatti:



1) la sussistenza delle ragioni addotte



2) il nesso di causalità tra le ragioni e il licenziamento di quel lavoratore;



3) l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore a mansioni diverse cd. onere di repêchage



**stato di crisi o l'andamento economico
negativo dell'azienda non costituisce
requisito di legittimità per il recesso MA lo
stesso non è neppure condizione necessaria
per il recesso**

NO
CASISTICHE
GENERICHE

**difficoltà di
mercato**

**scarsità di
commesse
nell'ultimo
biennio**

(Cass. ord.
1.7.2024, n.
18072).

RITERI DI SCELTA

CORRETTEZZA E BUONA FEDE:

anzianità

carichi di famiglia

Necessità full time



l'impraticabilità del repêchage sussiste nel momento in cui è espressa la volontà di recedere, e non in seguito

SEGUIRA' IL DIRITTO DI PRECEDENZA



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

unico centro di imputazione del rapporto di lavoro ove si riscontrino: **l'univocità della struttura** organizzativa e produttiva;

Rinuncia al ripescaggio?

Non è possibile
una rinuncia
poiché obbligo del
datore di lavoro

Nelle valutazioni
in caso di
transazione



- Per i lavoratori soggetti all'art. 18 L. n. 300/1970, ad avviso del più recente orientamento giurisprudenziale, la violazione dell'obbligo di repêchage comporta la **reintegrazione** del dipendente più il risarcimento del danno con una misura massima di 12 mensilità

Licenziamento scritto

L'art. 2 della L. 15.7.1966, n. 604 stabilisce che l'intimazione di licenziamento deve essere effettuata per iscritto, ma non specifica le modalità attraverso cui il documento che comunica il recesso deve essere consegnato al lavoratore;



Licenziamento scritto

Il licenziamento può essere notificato al destinatario anche tramite una **persona delegata dal datore** di lavoro, la quale può essere utilizzata come testimone per dimostrare la consegna, come chiarito successivamente (Cass. 10.8.2016, n. 16903).



Licenziamento scritto

Il datore di lavoro è tenuto a notificare il licenziamento al lavoratore in **forma scritta**; in **assenza** di tale comunicazione, il **recesso risulta inefficace** (art. 2, co. 1, L. 15.7.1966, n. 604).

Licenziamento SMART

Il licenziamento comunicato tramite **SMS** (servizio di messaggistica breve) deve essere considerato un **documento informatico**, firmato con **firma elettronica "leggera"**, e pertanto rispetta il requisito della forma scritta (Trib. Genova 5.4.2016).

Licenziamento SMART

Il recesso comunicato tramite **Whatsapp** sembra soddisfare il requisito della forma scritta previsto dalla legge, a condizione che non sia contestata l'origine della comunicazione dal datore di lavoro (Trib. Genova 12.7.2017; Trib. Catania 27.6.2017);



Licenziamento SMART

Si considera valida la comunicazione di licenziamento quando la lettera pertinente viene inviata tramite **messaggio e-mail** (Trib. Roma 17.5.2018).



Licenziamento SMART

La normativa non richiede l'uso di formule sacramentali per comunicare un licenziamento, ma è fondamentale che la volontà di interrompere il rapporto emerga con **chiarezza** dal linguaggio impiegato.



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

- +
 - DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Lavoratore che non si presenta più al lavoro non fornendo le dimissioni telematiche

- Se l'assenza del lavoratore supera il termine previsto dal contratto collettivo o, in mancanza, **quindici giorni**, il datore di lavoro deve comunicarlo all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- L'Ispettorato può verificare la veridicità della comunicazione contattando il lavoratore e altre persone coinvolte.
- Il lavoratore decorso tale termine può essere considerato dimesso perdendo quindi diritto alla Naspi e non gravando sul datore di lavoro obblighi di licenziamento disciplinare.



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Nulla vieta che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo al decorso dei giorni previsti.

Comunicazione INL-> Comunicazione Unilav



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Nota INL del 22 gennaio 2025

comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine.

La comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare alla sede territoriale di questo Ispettorato, **preferibilmente a mezzo PEC** all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai **recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.**



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Circolare 6/2025 Ministero del Lavoro

Nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione **ove sia superiore a quello legale**, in ossequio al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

FATTISPECIE DISCIPLINATA ESPRESSAMENTE





TUTELA GENITORIALITA'

non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino.





Tribunale di Bari, sentenza n. 3238/2018: Ha affermato che la convalida è necessaria anche se il datore di lavoro non è a conoscenza della gravidanza o della maternità. Le dimissioni non convalidate sono nulle e prive di effetti



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Nota INL del 22 gennaio 2025

Modulistica per la comunicazione

gli Ispettorati potranno dunque contattare il lavoratore – ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili – al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

CON MASSIMA TEMPESTIVITA' O COMUNQUE ENTRO 30 GIORNI



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Nota INL del 22 gennaio 2025

Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di “giusta causa” delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti.





DIMISSIONI FATTI CONCLUDENTI

- art. 2963 Codice Civile
- I termini ... si computano secondo il calendario comune
- Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale.

- Art 155 Codice di procedura civile

Nel computo dei termini a giorni o ad ore, si escludono il giorno o l'ora iniziali

Giorno 1 inizia
assenza

Giorno 17 passati
15 giorni



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

DIMISSIONI FC

ASSENZA

15 giorni

COMUNICAZIONE INL

30 giorni possibili verifiche

LICENZIAMENTO

ASSENZA

CONTESTAZIONE (TEMPESTIVA)

5 giorni

GIUSTIFICAZIONI

PROVVEDIMENTO

ESEMPIO: I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del **quinto giorno successivo alla formale contestazione**





LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059642217 - Fax 059690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.739 1434 del 12/09/2022
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 per la formazione n° 869 del 27/04/2015
Accreditamento Regione Puglia per Servizio di Programmazione della Formazione Professionale – AD n. 288 del 16/02/2021



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 0598635146 - Fax 059690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Accreditamento Regione Emilia-Romagna ai sensi DGR 201/2022 con Dec.Dir.4814 del 07/03/2024 Ambito "Formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente anche in apprendistato" (Cod.Org.12927)
Accreditamento Regione Toscana per la Formazione ai sensi del DGRT 1407/16 – Decreto 19591 del 10/12/2018 (Cod.Org OF0062)
Accreditamento Regione Toscana allo svolgimento dei servizi al lavoro ai sensi DPGR 8.08.2003 n. 47/R con D.Dirig.ARTI n.768 del 02/10/2023 Sez. Prov. Prato
Accreditamento Regione Lombardia ai sensi DGR 6696/2022 – Albo Regionale-Sez.B per la Formazione nr. 1141 del 03/04/2019
Ente formativo accreditato alla Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro - Delibera n. 239 del 28.10.2022 CNOCDL
FORM-APP SRL è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società LA RISORSA UMANA.IT SRL ai sensi dell'art. 2497 Bis del Codice Civile