

LAVORO

Incentivi. Molte istanze sono state rigettate e dovranno essere riesaminate dall'Inps: a questo punto servono istruzioni

# Bonus Sud, «gestione» a ostacoli

## Da chiarire se vale solo per trasformare contratti a termine avviati da meno di sei mesi

Barbara Massara

Il bonus Sud genera dubbi per le aziende che intendono fruirne e anomalie da parte delle procedure Inps in sede di verifica della spettanza dell'agevolazione.

Le principali perplessità che i datori di lavoro e i consulenti stanno riscontrando riguardano l'ipotesi della trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, espressamente prevista come ipotesi agevolativa dall'articolo 4, comma 5, del decreto direttoriale 367/2016 (ipotesi assente, invece, nel gemello esonerativo del 2017 dei giovani).

La medesima norma, modificata dal decreto direttoriale 18719/2016, precisa però che in tale fattispecie non trova

applicazione il requisito della disoccupazione previsto per i destinatari del beneficio dell'articolo 2, comma 2, del decreto 367/2016.

È proprio questo generico riferimento all'assenza del requisito della disoccupazione in base all'articolo 19 del Dlgs 150/2015 a generare dubbi interpretativi e operativi. Ci si chiede, cioè, se il riferimento alla non applicazione dell'articolo 2, comma 2, escluda solo il requisito dello stato di disoccupazione.

### IL PUNTO CRITICO

Il problema è capire se è necessario il requisito della mancanza dell'impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti

La definizione dell'impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti che il decreto direttoriale prevede per i soli lavoratori che hanno compiuto 25 anni. Su questo aspetto né la norma, né la circolare Inps 41/2015 intervengono in maniera puntuale.

### La definizione

Il lavoratore privo di un impiego regolarmente retribuito è stato definitivamente identificato con il decreto del ministero del Lavoro del 20 marzo 2013, come colui che nei 6 mesi precedenti:

- ha svolto un'attività riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi;
- oppure
- ha svolto una attività riconducibile a un rapporto di lavoro autonomo (professionale o occasionale) o parasubordinato (per esempio co.co.co) da cui è derivato un reddito inferiore all'importo minimo annuo escluso da Irpef (cioè 4.800 euro per lavoro autonomo professionale/occasionale o 8 mila euro per il reddito del co.co.co).

Applicare questo requisito di fatto vuol dire limitare le trasformazioni agevolate ai soli contratti a termine che alla data della trasformazione esistevano da almeno 6 mesi, limitazione che in modo esplicito la norma non prevede.

Così come vuol dire inibire l'agevolazione qualora il lavoratore a termine da trasformare nei 6 mesi precedenti avesse avuto un rapporto a tempo indeterminato o a termine di du-

rata almeno pari a 6 mesi con altro datore di lavoro.

Ricordiamo, infine, che lo stesso Inps, nella circolare 41/2017, ha precisato che la ratio di questa disposizione è «consentire la massima espansione delle stabilizzazioni dei rapporti».

### Le possibili conseguenze

Questi elementi farebbero logicamente propendere verso la non applicazione del requisito della mancanza dell'impiego regolarmente retribuito, ma posto che quest'ultimo ha una struttura e una disciplina diversa da quello della disoccupazione, è indispensabile un intervento chiarificatore da parte dell'Istituto di previdenza per poter incentivare le aziende a una tempestiva tra-

sformazione del rapporto, prima che l'agevolazione temporanea spiri.

D'altronde è stato lo stesso Inps che il 7 aprile scorso, nel proprio sito e specificatamente nella sezione delle comunicazioni di servizio, ha informato gli utenti che molte delle istanze del bonus Sud rigettate (esito ko) saranno presto oggetto di riesame da parte dell'Istituto e dell'Anpal e che presto verranno fornite indicazioni aggiuntive.

La risoluzione di queste anomalie potrebbe costituire anche l'occasione per chiarire l'applicazione o meno del requisito della mancanza di un impiego regolarmente retribuito nelle ipotesi di trasformazione dei rapporti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### In breve

#### IDATI DELL'ECONOMIA

## A febbraio aperte 49mila partite Iva, in calo del 4,8% rispetto al 2016

Partite Iva in calo a febbraio 2017. Il ministero dell'Economia ha pubblicato ieri i dati relativi a febbraio, mese in cui sono state aperte 49.412 partite Iva, il 4,8% in meno rispetto all'anno precedente.

In merito alla natura giuridica il 70% delle nuove partite Iva è stato aperto dalle persone fisiche, il 24% dalle società di capitali e il 5,1% dalle società di persone.

A livello geografico il 43%

delle aperture è localizzato al Nord, il 22,2% al Centro e il 34,5% al Sud e isole.

Se si osservano i settori produttivi il commercio continua a registrare il maggior numero di aperture di partite Iva (20,6% del totale), seguito dalle attività professionali (16,4%) e dall'agricoltura (10,9%). Crescono le aperture nel comparto della sanità (+7,4%), delle attività professionali (+7%) e dell'istruzione (+5,1%).

#### AGEVOLAZIONI

## Agenda digitale e industria sostenibile, altri 153 milioni per coprire le istanze

Iniezione di 153 milioni di euro per Agenda digitale e Industria sostenibile, i due bandi, oggi chiusi, del Pon Imprese e competitività 2014-2020.

Le risorse sono state stanziate dal decreto del ministero dello Sviluppo economico 8 marzo 2017, pubblicato ieri sul sito del Mise che con questa nuova iniezione di risorse ha di fatto dato copertura finanziaria a quasi tutte le domande di accesso alle agevolazioni

arrivate nella primagiorata di apertura dei bandi. Si tratta, spiega il ministero, di 84 domande in tutto per un ammontare complessivo di 460,3 milioni. E che oggi, con l'arrivo di altri 150 milioni potranno essere evase, al netto di rinunce e istruttorie negative. Più nel dettaglio 150 milioni sono recuperati dal Pon e altri 3 milioni (per lo strumento di garanzia) dal Fondo per la crescita sostenibile. (f.l.a.)

#### ASTENSIONE FINO A VENERDÌ

## Ddl Giustizia, penalisti in sciopero Oggi manifestazione a Bologna

È in corso da ieri e andrà avanti fino a venerdì 14 lo sciopero degli avvocati penalisti. Oggi si tiene a Bologna la manifestazione nazionale dell'Unione camere penali (Ucpi) per spiegare le ragioni dell'astensione dei penalisti, legate all'approvazione con il voto di fiducia del Ddl Giustizia. La

manifestazione è intitolata «In difesa delle ragioni del giusto processo», con appuntamento alle 10 nella Sala della traslazione del convento di San Domenico. Sul fronte delle iniziative locali, nel primo pomeriggio ci sarà un flash mob davanti al Tribunale di Milano e ieri si è tenuta una manifestazione a Roma.

L'indicazione del ministero. Trascorso il termine di 60 giorni possibili richiesta numerica e contratto con il lavoratore avviato all'occupazione

# Assunzioni disabili, agevolazioni ridotte

Luigi Caiazza  
Roberto Caiazza

La diffida degli ispettori del lavoro ad assumere lavoratori disabili agisce sulla sanzione e non sulle varie modalità agevolative previste per i datori di lavoro soggetti a tale obbligo prima che sia scaduto il termine per adempiere all'assunzione di tali categorie di lavoratori.

Sostanzialmente è tale il parere del ministero del Lavoro e dell'Ispezzione Nazionale del lavoro (Inl) espresso, a seguito di un quesito, con la nota protocollo n. 2283 del 23 marzo scorso e divulgata dall'Inl con la nota protocollo n. 3159 di ieri.

Il quesito era finalizzato a conoscere il parere ministeriale in merito alla corretta applicazione dell'articolo 7, comma 1, della legge n. 68/1999 (che regola l'assunzione dei lavoratori disabili), come modificato dal Dlgs n. 151/2015, con riferimento alle modalità di assunzione obbligatorie. In particolare veniva chiesto se, ai fini dell'adempiimento della diffida impartita dall'ispettore, ai sensi dell'articolo 13 del Dlgs n. 124/2004, il datore di lavoro possa ricorrere alla stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 della stessa legge n. 68/1999.

Nel formulare la risposta, la

nota ministeriale ricostruisce il quadro normativo che disciplina la parte sostanziale della legge relativa all'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili e quella procedimentale relativa all'intervento ispettivo connesso alla conseguente diffida ad adempiere.

In merito al primo aspetto, il Ministero, nel dare la lettura sistematica delle disposizioni che si sono succedute dal 1999 in poi, osserva che il legislatore, nel consentire al datore di lavoro varie modalità per l'inserimento dei disabili nell'attività lavorativa, (richiesta numerica, richiesta nominativa, con-

venzioni ai sensi degli articoli 11, 12 e 12-bis della legge n. 68/1999, nonché convenzioni ai sensi dell'articolo 14 del Dlgs n. 276/2003), non pone, invece, alcuna deroga in merito al termine di 60 giorni entro il quale l'obbligo debba essere adempiuto. Si tratta di un termine che inizia a decorrere dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione di tali categorie di lavoratori secondo le quote di riserva di cui all'articolo 3 della legge n. 68/1999.

La stessa legge sopracitata, nello stabilire il decorso infruttuoso del suddetto termine di 60 giorni, chiarisce che l'unica mo-

dalità per adempiere all'obbligo consiste nella richiesta di avviamento dei lavoratori, necessari per la copertura della richiamata quota di riserva, secondo l'ordine di graduatoria (cosiddetta richiesta numerica), non consentendo, pertanto, il ricorso a forme di assunzioni diverse da quella numerica (nominativa o mediante convenzione).

In merito all'istituto della diffida, la nota ministeriale ricorda che essa è praticabile per tutte le inosservanze sanabili la cui regolarizzazione possa avvenire entro un termine perentorio fissato dall'ispettore e mediante il pagamento dell'importo minimo della sanzione edittale.

Nel caso in questione, se il ritardo (mancata tempestiva richiesta di assunzione o richiesta

di convenzione nei termini di legge) sia ascrivibile esclusivamente al datore di lavoro, la diffida è comunque praticabile, ma avrà ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, ossia la presentazione, seppure tardiva, della richiesta di assunzione numerica o la stipulazione del contratto di lavoro stipulato con il lavoratore con disabilità avviato dall'ufficio competente.

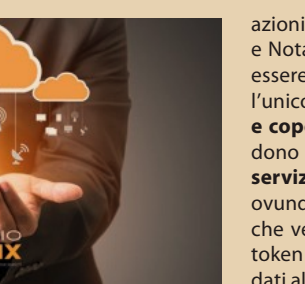
Non sarà, però, possibile sanare l'irregolarità con la richiesta nominativa o di convenzione, poiché non è possibile estendere la portata della norma agevolativa di cui al citato Dlgs n. 151/2015 ad un termine ulteriore rispetto a quello inderogabile di 60 giorni fissato direttamente dalla legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Soluzioni CLOUD: Applicazioni verticali per Imprese, Studi Professionali, Hotel, Note Spese, Privacy, Security

### Digitalizzazione facile e sicura per gli studi professionali

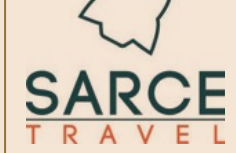
Se parliamo dall'epoca "eroica" dell'informatica, quando i mainframe erano i padroni della terra e l'hardware aveva costi proibitivi, era logico, semplice ed economico per le aziende condividere un unico processore: era la via più rapida all'informaticizzazione. Poi sono arrivati i personal computer e lo sviluppo di applicazioni ben più affamate di risorse, che richiedevano hardware dedicato. Così i server crescevano in numero e diminuivano in prezzo, con il risultato che, nel corso degli anni, si è acquisita molta più potenza elaborativa di quanta in realtà ce ne fosse bisogno, con la conseguente esplosione dei costi legati alla gestione di tutto questo "ferro". La virtualizzazione ha poi chiuso il ciclo: la possibilità di far girare più server sulla stessa macchina ci ha riavvicinati al concetto di mainframe condiviso. Da qui al cloud il passo è relativamente breve. Ma cosa è esattamente il cloud? Tralasciando Wikipedia, il cloud non esiste. Se parliamo di cloud, parliamo del computer di qualcun altro. È forse per questo che il mondo delle professioni stenta ad adottare soluzioni cloud? Che il cloud rappresenti la possibilità di utilizzare (e pagare!) solo le risorse realmente necessarie è sotto gli occhi di tutti, così come gli sconcertanti numeri relativi all'adozione di servizi cloud da parte dei professionisti. Focalizzare gli investimenti sul core business è un mantra di tutti gli imprenditori ed il mondo delle professioni inizia massicciamente ad andare nella stessa direzione. Il cloud è azzeramento dell'hardware, nonché la strada più economica per stare al passo con i tempi dell'IT. In questo senso, appoggiarsi ad un provider di servizi cloud è una delle



StudioBoost  
Domenico Navarra, CEO

azioni da pianificare. Chi scegliere? Avvocati, Commercialisti, Consulenti del lavoro e Notai hanno peculiarità operative e trattano tipologie di dati che non possono essere gestiti se non in una modalità dedicata e specializzata. Oggi StudioRelax è il unico portale cloud esclusivamente dedicato a loro, con previsioni contrattuali e coperture assicurative specifiche oltre che caratteristiche funzionali che rendono il servizio di facile e immediata adozione. Studio Relax non è un comune servizio cloud, è un modo innovativo di fruire di tutte le applicazioni di studio ovunque e con qualsiasi dispositivo connesso ad internet: le applicazioni ed i dati che vengono trasferiti su StudioRelax interagiscono con i dispositivi locali come token di firma, scanner, ecc. Domenico Navarra, CEO di StudioBoost, sostiene che, dati alla mano, StudioRelax rappresenta una decisa spinta - un boost - verso l'innovazione e la digitalizzazione dello studio: "Con la 'cloudification' process, lo studio in cloud è uno strumento di lavoro, mentre nella realtà fisica è un luogo di scambi relazionali con clienti, colleghi e collaboratori. Questa nuova interpretazione apre a numerose innovazioni dell'offerta consulenziale tipica del professionista. Lascio a voi immaginare tutto ciò che potreste fare". - Per una prova gratuita [www.studioboo.st](http://www.studioboo.st)

### Quando la Nota Spese si fa Smart: SARCE racconta il Travel & Expense Management alle piccole e medie imprese



Sarce Travel Standard è la nuova soluzione cloud SaaS (Software as a Service) ideale per gestire le note spese dei propri dipendenti sia da desktop che da mobile. La web app è stata ideata e progettata dalla Software House Sarce Spa di Parma, da molti anni leader nel settore delle soluzioni di Travel & Expense Management per grandi aziende e multinazionali. Una soluzione dedicata alle piccole e medie imprese che vogliono gestire le note spese in maniera puntuale, con il minimo impatto sull'organizzazione e con un avviamento immediato. Sarce Travel ha un ricco set di funzionalità in grado di soddisfare tutte le esigenze in materia di note spese fra cui: 1. Inserimento rapido delle spese (anche con comando vocale) allegando le immagini di scontrini e ricevute; 2. gestione pagamenti per ospiti e colleghi; 3. controllo degli importi che superano i massimali per voce di spesa; 4. registrazione anticipi in divisa nazionale ed estera; 5. invio giustificativi in conservazione digitale a norma; 6. analisi e report sui costi di trasferta. La formula commerciale proposta da Sarce consente di pagare SOLO l'uso effettivo della soluzione. La web app Sarce Travel Standard è acquistabile direttamente dal sito [sarceltravel.com](http://sarceltravel.com) al prezzo lancio di 5 euro/mese per utente attivo. È possibile provare gratuitamente il prodotto per 15 giorni. Per maggiori informazioni: [sarceltravel.com/soluzioni](http://sarceltravel.com/soluzioni)



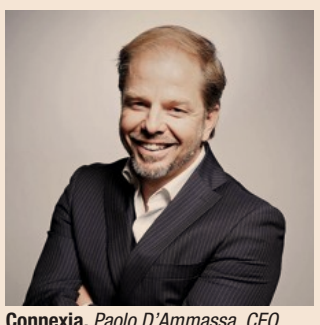
### Vendere le Camere del tuo Hotel con il PMS Cloud - HOTELCUBE



Probabilmente anche voi siete stanchi di avere notti insonni, per colpa di virus informatici magari con l'hotel al completo, o perdere giornate di lavoro e tanti soldi per blocchi al server. Immaginate invece di avere il massimo della sicurezza dal gestionale e poter accedere rapidamente alle informazioni della vostra struttura, comodamente dal vostro tablet. Con la soluzione HOTELCUBE PMS Cloud di Proxima Service, si riduce di molto l'investimento iniziale, dimenticate costosi e complessi server o salate fatture per lavori interni. Avete solo costi certi che gestite come preferite, la manutenzione IT è quasi azzerata. Adesso godetevi la velocità del sistema, la vostra vita e quella dello

### CONNEXIA. Marketing & Communication Data Driven Agency

Connexia presenta Cloud Collaboration, soluzione integrata di smartworking e web conferencing su piattaforma tecnologica WebEx di Cisco. Connexia assicura qualità dei servizi e flessibilità: vendita della soluzione WebEx, analisi di specifiche necessità, proposta di soluzioni modulari, formazione interna alla piattaforma, assistenza per eventi complessi, consulenza nei progetti di integrazioni API.



Connexia. Paolo D'Amassa, CEO

### ANDIP, Associazione Nazionale Difesa della Privacy

L'Associazione Nazionale per la Difesa della Privacy ([www.andip.it](http://www.andip.it)) è nata per tutelare il diritto della riservatezza dei dati ed il rispetto della dignità della persona. In virtù di tale proposito l'ANDIP offre, con il suo centro studi, ai cittadini, alle istituzioni, agli enti, alle associazioni, la necessaria collaborazione per la risoluzione di problematiche sociali, la promozione di iniziative collettive di indottrinamento, la realizza-



ANDIP. Michele Iaselli, Presidente

### STUDIO PANELLA, informatica, outsourcing, sicurezza e privacy

L'operatività in CLOUD consente a chi è in possesso delle credenziali di accedere al sistema informativo aziendale (o parte di esso) senza possedere i programmi applicativi. L'abbinamento CLOUD e HOSTING svincola l'azienda dalla presenza di un CED.

La progettazione di un sistema informativo in CLOUD su un sistema informatico in HOSTING richiede però una attenta analisi delle necessità operative e del ROI.

### Regolamento Europeo (GDPR): una meta già presente

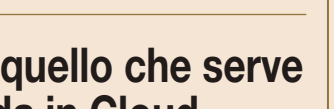
Il Regolamento UE 679/2016 o GDPR (dal 25 maggio 2018), rappresenta un punto di svolta rispetto alla Data Protection. Il GDPR, infatti, impone nuovi obblighi di compliance a carico delle imprese che trattano dati personali. La nuova normativa non definisce un livello minimo di sicurezza ma un approccio risk based e un approccio 'privacy by design'. Di grande importanza è il principio di accountability, per cui l'azienda dovrà dimostrare le valutazioni e le motivazioni che sono alla base di ogni scelta sulla protezione e sicurezza dei dati personali.

Un'altra novità, è l'introduzione della figura del DPO, che avrà il compito di osservare, sorvegliare e valutare la gestione del trattamento dei dati personali all'interno dell'azienda (pubblica o privata). Il team della Total Service si avvale di Consulenti certificati TÜV, DPO e Privacy Specialist certificati Bureau Veritas che affiancano Titolari e Responsabili del Trattamento nell'adempimento delle prescrizioni normative derivanti dal Regolamento Privacy UE.

### iNebula Cloud Computing del Gruppo Itway ha la sicurezza nel DNA

Noi di iNebula siamo parte del Gruppo Itway, una company multinazionale quotata in borsa che opera nel settore dell'IT da oltre 15 anni in 6 Paesi europei e in U.E.A. La tipologia di attività del Gruppo è l'offerta di servizi nel campo dell'e-business e del security cloud. Noi di iNebula garantiamo il più valido supporto tecnologico nei processi di trasformazione verso la digitalizzazione e l'IOT. Trasparenza,

flessibilità e made in Italy sono le basi del security cloud iNebula dotato di Data Center 100% italiani e Centri di Assistenza (Security Operation Center) 100% italiani ultra specializzati.



### ASP-ITALIA: Tutto quello che serve per gestire l'azienda in Cloud

Dal 2002 l'offerta ASP-Italia, inizialmente a.s.p. poi divenuta SaaS, spazia dall'ERP per le PMI alle soluzioni Private Cloud per Large Enterprise, anche su piattaforma I5/OS (AS/400). In partnership con IBM e TIM, offre servizi fault-tolerant su infrastrutture distribuite geograficamente, per garantire D&R con RPO di soli 5 minuti; ERP internazionale (DNET); CloudStorage&Backup "Intelligente" (DISK-ONE); Private Server (VPS e VPS/400); e la nuova piattaforma IOT (D&EDALD).



ASP Italia. Il Cloud è servizio [www.asp-italia.com](http://www.asp-italia.com)