

F.A.Q. Webinar 7-10-2020 Dott. Roberto CAMERA

	Domanda	Risposta
1	: problematiche circa assunzione a tempo determinato di un dipendente che abbia già avuto rapporti con l'azienda in anni precedenti : esempio 2016/2017	Si tratta di un rinnovo e come tale può essere non indicata la causale.
2	si possono sommare agevolazioni naspi e agevolazione contributi (dlg agosto) in caso di trasformazione a tempo indeterminato	Ritengo di sì, entro il massimale di contribuzione prevista.
3	I contratti a termine con causale, possono essere prorogati o rinnovati senza causale ex art.8 DL 104/2020?	Se la motivazione è ancora in essere, le consiglio di proseguire con l'indicazione del motivo.
4	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali (art.7 D.L. 104/2020). L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali previsto dall'art. 7 potrà essere utilizzato anche per i contratti a termine/stagionali in essere alla data di entrata in vigore del D.L. o (visto il richiamo alle medesime modalità e nel medesimo arco temporale di cui al precedente art. 6) deve intendersi applicabile solo ai NUOVI ASSUNTI dal 15/08/2020? In tal caso rimarrebbero fuori dall'agevolazione tutte le assunzioni relative alla stagione estiva 2020 (diciamo le assunzioni effettuate fino al 14 Agosto 2020). E' corretto?	<i>l'art. 7 (assunzione TD nei settori turismo e stabilimenti balneari) prevede che fino al 31/12/2020 ai datori di lavoro del settore turistico che assumono lavoratori a TD o stagionali, è riconosciuto l'esonero totale del versamento dei contributi a loro carico (datori lavoro) per un periodo di tre mesi decorrenti dalla data di assunzione. Tale data di assunzione può essere anche antecedente la data di pubblicazione del DL 104 (cioè effettuate anche nei mesi precedenti).</i>

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali (art.7 D.L. 104/2020). L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali previsto dall'art. 7 potrà essere utilizzato anche per i contratti a termine/stagionali in essere alla data di entrata in vigore del D.L. o (visto il richiamo alle medesime modalità e nel medesimo arco temporale di cui al precedente art. 6) deve intendersi applicabile solo ai NUOVI ASSUNTI dal 15/08/2020? In tal caso rimarrebbero fuori dall'agevolazione tutte le assunzioni relative alla stagione estiva 2020 (diciamo le assunzioni effettuate fino al 14 Agosto 2020). E' corretto?

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali (art.7 D.L. 104/2020). L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali previsto dall'art. 7 potrà essere utilizzato anche per i contratti a termine/stagionali in essere alla data di entrata in vigore del D.L. o (visto il richiamo alle medesime modalità e nel medesimo arco temporale di cui al precedente art. 6) deve intendersi applicabile solo ai NUOVI ASSUNTI dal 15/08/2020? In tal caso rimarrebbero fuori dall'agevolazione tutte le assunzioni relative alla stagione estiva 2020 (diciamo le assunzioni effettuate fino al 14 Agosto 2020). E' corretto?

5	Si voleva sapere quando sarà possibile mettersi in contatto con i funzionari dell'INPS	Deve chiedere direttamente all'ufficio inps competente.
6	apprendistato: il comma 1bis DL34/2020 prevedeva recupero periodo sospensione Covid19 per contratti di apprendistato; se abbiamo optato per questo ha ancora efficacia?	Sì, la proroga deve andare al termine prefissato.
7	Si dice possibilità di prorogare o rinnovare contratti in essere al 23/02/2020 e per quelli stipulati dopo tale data? che si fa?	No, non è più presente questa indicazione.
8	Nell'ipotesi in cui l'azienda assuma a tempo determinato un lavoratore precedentemente occupato a tempo determinato in somministrazione, siamo in presenza di un rinnovo? quindi l'azienda non potrà successivamente prorogare il contratto a termine sfruttando la possibilità prevista dal Decreto Agosto?	Secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro con la circolare 17/2018, si tratta di un rinnovo.
9	Il Decreto Agosto prevede che l'azienda possa per una sola volta rinnovare o prorogare il contratto a termine entro fine 2020, per una durata massima di 12 mesi, rispettando la durata complessiva di 24 mesi. Il rinnovo è alternativo alla proroga oppure ciascuna azienda potrà rinnovare 1 volta e prorogare 1 volta il lavoratore, nel rispetto delle altre condizioni indicate?	Solo una volta tra rinnovo o proroga.

10	Esempio pratico su proroga contratto a termine: assunto il 03/02/2020 fino al 30/04/2020 1° proroga dal 01/05/2020 al 31/10/2020. chiedo conferma se posso prorogare dal 01/11/2020 al 30/12/2020 e poi dal 31/12/2020 al 31/12/2021	A mio avviso, l'ultima proroga dovrà essere motivata.
11	Si richiede conferma sulla possibilità da parte di un Datore di lavoro (applica il C.C.N.L. Terziario Confcommercio) di assumere un lavoratore già occupato a tempo pieno (40 ore settimanali) da un altro Datore di lavoro (applica il C.C.N.L. Terziario Confcommercio). L'assunzione in questione potrebbe avvenire con rapporto di lavoro: 1) a chiamata, facendo attenzione ad effettuare chiamate per un massimo di 8 ore settimanali o 2) a tempo parziale 8 ore settimanali. In entrambe le tipologie di assunzione verrebbero rispettati i limiti giornalieri e settimanali previsti dal D. Lgs. 66/2003, considerando la somma dell'orario di lavoro del rapporto a tempo pieno con quello del nuovo rapporto che si verrebbe ad instaurare.	La durata massima settimanale di 48 ore (considerata quale media di un periodo predeterminato dalla contrattazione collettiva), vige per il singolo contratto di lavoro.
12	Per un mio cliente ho dovuto prorogare un contratto a tempo determinato con scadenza al 09/08/2020 quando ancora era in vigore l'art.93 comma 1 bis del Decreto Rilancio. In virtù della Legge 104/2020 nella quale lo stesso articolo è stato abrogato devo ancora considerarlo valido oppure posso annullare il contratto?	Deve essere considerato valido e quel rapporto deve andare alla naturale scadenza.
13	Dovrei assumere una lavoratrice in sostituzione di una dipendente che ha dichiarato il proprio stato di gravidanza. L'Azienda vorrebbe assumerla da subito anche se la data presunta parto è Aprile 2021 per	Ritengo di no, è il caso di prevedere, al momento della sostituzione, un rinnovo con motivazione sostitutiva.

	avere un periodo di affiancamento il più lungo possibile e comunque per non trovarsi scoperta in caso di astensione per complicità di gravidanza. Posso assumerla con un contratto 'acausale' ad esempio per 10 mesi trasformandolo, nel momento dell'astensione dal lavoro della lavoratrice, in contratto con causale per sostituzione di lavoratrice assente dal lavoro con diritto alla conservazione del posto?	
14	Sempre il caso di assunzione in sostituzione: ammesso che il contratto Metalmeccanica Confapi mi permetta di assumere la lavoratrice in sostituzione 60 giorni prima la data di astensione, cosa succede se effettuo l'assunzione 60 giorni prima la data presunta di astensione (2 mesi prima della data presunta parto) e poi la lavoratrice presenta un richiesta di flessibilità e si assenta dal lavoro all'ottavo mese o addirittura al nono mese?	Ritengo che Lei sia in buona fede e come tale non dovrebbero esserci problemi nell'attivazione anticipata del contratto.
15	E' possibile prorogare un contratto a tempo determinato iniziato a febbraio 2020 con scadenza 20/10/2020 fino al 20/12/2020 ai sensi del DLGS 81/2015 e successivamente prorogare nuovamente ai sensi del D.L. 104/2020 con unica proroga acausale per ulteriori 12 mesi?	Ritengo che la prima proroga sia quella acausale.
16	La proroga di ulteriori 12 mesi per i contratti a termine entro il 31/12/2020 vale per qualsiasi azienda ? A prescindere dal fatto che abbia fatto o no la cassa integrazione?	Certo, a prescindere dall'utilizzo della CIG.
17	Un dipendente a tempo determinato prorogato al 30/08/2020 può essere nuovamente prorogato dal 21/08/2020 per altri 12 mesi, sempre nel limite dei 24 mesi, senza causale?	Se la proroga è avvenuta prima del 15 agosto, la successiva può essere acausale se fatta entro il 31 dicembre.

18	Qual ora si procedesse all' assunzione di un dipendente a tempo determinato, per esempio il 10 settembre con scadenza il 31 ottobre, nel leggere l' art.8 del dm 141/2020, mi pare di capire che l' eventuale proroga Covid pari a 12 mesi e per una sola volta, sia una possibilità e non un obbligo; mi conferma questa mia interpretazione?	Nessuno le vieta di inserire la causale.
19	Relativamente ai contratti a termine per "sostituzione" le deroghe previste dal d.l. 104/2020 devono intendersi applicabili ?	Sì, ma se la sostituzione è ancora in essere, le consiglio di confermarla.
20	La durata dei contratti per "sostituzione" potrà seguire quanto previsto dal CCNL e, quindi, anche superiore (a seguito di più rinnovi/proroghe) superiore ai 24 mesi se prevista dal CCNL ?	Non si applica la normativa emergenziale se il contratto continua ad essere per motivi sostitutivi.
21	Un contratto a termine stipulato prima del DECRETO AGOSTO 2020 e scadente in data 31/01/2021, se lo trasformo entro l'anno 2020, ho diritto all'esonero totale del versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi Inail?	Ritengo di sì, ma Le conviene attendere la nuova decontribuzione che dovrà essere inserita nella legge di bilancio 2021. Si prevede la possibilità di una decontribuzione pari a 3 anni.
22	Delucidazioni su proroga entro 31/12/2020	La proroga entro il 31/12/2020 è da intendersi un'unica proroga della durata anche di 12 mesi senza causale anche nel caso in cui siano terminate il numero di proroghe a disposizione e/o si scavalli il limite dei 24 mesi di durata del contratto a TD nella sua globalità
23	Un dipendente può chiedere la proroga del contratto a tempo determinato?	Sì, ma deve essere d'accordo anche il datore di lavoro.
24	L'azienda ha l'obbligo di fare la proroga del contratto a tempo determinato che ha scadenza 31.10.2020?	No, nessun obbligo.

25	<p>Nell'azienda in cui lavoro (settore ristorazione) per far fronte alla lunga malattia del primo cuoco si vorrebbe ricorrere al contratto a chiamata. A) Questo è possibile perché se non sbaglio il contratto intermittente è vietato per ragioni sostitutive. In questo caso la persona chiamata non avrebbe mansioni di chef ma di secondo cuoco di cucina.</p>	<p>Il contratto intermittente è possibile anche per motivi sostitativi.</p>
26	<p>B) In caso avessi attivato il contratto intermittente non potrei far ricorso al FIS perché anche questo se non sbaglio costituisce un divieto. Oppure non potrei farne ricorso solo per le giornate in cui viene attivato il contratto intermittente?</p>	<p>Esiste un divieto all'uso del contratto intermittente qualora l'azienda abbia in corso un ammortizzatore sociale.</p>
27	<p>Questa cooperativa (che ha iniziato l'attività a Maggio di quest'anno) gestisce due attività: pulizie e marketing operativo (volantinaggio). Per quanto riguarda la seconda attività, questa è caratterizzata da appalti a termine di breve durata a seconda delle campagne pubblicitarie. Devo assumere dei ragazzi a tempo determinato. Il dubbio è se posso usufruire dell'esclusione dal limite del 20% delle assunzioni a termine trovandosi la cooperativa nella fase di avvio di una nuova attività. Ma c'è un problema: il CCNL delle cooperative multiservizi (utilizzato per il settore delle pulizie) prevede una durata di max 6 mesi come periodo di avvio della nuova attività, trascorsi questi mesi, come potrò assumere i ragazzi? Avevo pensato di applicare per il solo volantinaggio il CCNL del Commercio dove la suddetta durata è di 12 mesi...ho anche trovato la causale proprio adatta al marketing operativo su una pubblicazione, ma sul testo completo del CCNL della</p>	<p>L'alternativa è che la durata del periodo di avvio della nuova attività venga previsto in un contratto collettivo aziendale, laddove le parti (azienda e sindacati) definiscano il periodo).</p>

	Confcommercio non vi è traccia di queste disposizioni particolari. Mi aiuterebbe a districarmi in questa giungla di disposizioni stringenti e poco chiare?	
28	La normativa è valida anche per i contratti a termine a chiamata?	No.
29	se trasformo un rapporto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato a decorrere dal 01.09.2020, l'azienda gode di qualche agevolazione per tale trasformazione?	Sì, l'agevolazione prevista dall'articolo 6 del decreto legge 104/2020. Se il contratto a termine è ancora in essere, Le consiglio di attendere le novità previste dalla legge di bilancio 2021, per quanto riguarda la possibile decontribuzione dei contratti a tempo indeterminato.
30	Oppure tale trasformazione, per poter garantire una agevolazione contributiva, deve comportare un incremento della forza occupazionale?	Segue risposta 29
31	Ho prorogato i contratti in scadenza il 30/9 fino al 30/11 e metà dicembre. Potrò tranquillamente procedere con la proroga di 12 mesi (fermo restando il max di 24) ?	No, la proroga agevolante è solo una. Le altre proroghe, qualora instaurate in un contratto rinnovato ovvero in un primo contratto superiore ai 12 mesi, prevedono la causale.

32	La proroga dei 12 mesi è per tutte le tipologie di ansie de? A prescindere se abbiamo avuto meno cali di fatturato, necessità di ammortizzatori sociali etc?	Sì.
33	Allo stato attuale, anche per le aziende edili è preclusa la possibilità di licenziamento per fine fase lavorativa o fine lavori?	Sì.
34	Se l'azienda edile ha riassunto tutti di dipendenti a tempo indeterminato il 20/05/2020 può licenziare per fine lavori o fine fase lavorativa?	No.
35	Può chiarire per cortesia bene cosa vuol s'intende per rinnovo? il mio dubbio è se ogni volta che il dipendente "rientra" in azienda a distanza di tempo debba intendersi sempre come rinnovo. Cioè se a distanza di tempo (magari anche dopo mesi/anni) cambia sia mansione che livello devo sempre intenderlo come rinnovo?	Rinnovo è un ulteriore contratto a tempo determinato, qualora il lavoratore abbia stipulato un precedente rapporto a termine nel passato.
36	Sempre legata al concetto di rinnovo : se un dipendente viene assunto con un livello per una determinata mansione (per esempio aiuto cuoco in cucina) supponiamo per 12 mesi acausale, è possibile poi assumerlo per altri 12 mesi con altra mansione e livello (supponiamo come cameriere) sempre acausale? verrà rispettato lo stop&go	Si tratta sempre di rinnovi.
37	Un'azienda che sta usufruendo di ammortizzatori sociali e ha un dipendente con contratto a termine che ha già raggiunto 9 mesi complessivi (senza causale). Potrebbe fare una proroga di tre mesi acausale (in base alle regole generali) e poi entro il 31/12 effettuare una proroga secondo il decreto di agosto	Ritengo di sì, in quanto la disposizione prevede la possibilità di fruire di un rinnovo (o proroga) agevolato. Purtroppo, mancano i dovuti chiarimenti ministeriali in merito.

38	Le nuove regole del decreto di agosto si possono applicare anche nel caso in cui si passi da un contratto di somministrazione e un contratto a termine diretto (con l'utilizzatrice) e viceversa.	Sì, secondo quanto indicato dal Min.Lavoro nella circ. 17/2018, allorquando identifica, quale rinnovo, anche un precedente contratto in somministrazione.
39	Contratto a tempo determinato dal 16/07/2020 fino al 15/10/2020, in base al Decreto Agosto possiamo prorogare il contratto fino al 31/12/2020 senza causale per altri 12 mesi nell'arco dei 24 mesi. Posso prorogare questo contratto fino al 30/12/2020 senza causale (essendo inferiore ai 12 mesi) e poi procedere entro il 31/12/2020 con un'ulteriore proroga acausale di 12 mesi?	Ritengo di sì, in quanto la disposizione prevede la possibilità di fruire di un rinnovo (o proroga) agevolato. Purtroppo, mancano i dovuti chiarimenti ministeriali in merito.
40	1) In merito alle agevolazioni 2020, l'incentivo "lo Lavoro" per giovani e disoccupati previsto dal decreto Anpal n. 52/2020, e l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato per un periodo di 6 mesi previsto dall'art. 6 D.L. n. 104/2020, sono effettivamente operativi oppure occorre attendere apposita circolare Inps ?	L'esonero previsto dall'articolo 6 del DL 104/2020 è in attesa dei chiarimenti previsti dall'Inps.
41	2) Contratti a termine: in caso di contratto a termine già con causale, è possibile effettuare la proroga acausale una sola volta e comunque nel limite dei 24 mesi?	Se la causale è ancora presente, ritengo che sia il caso di ribadirla nella proroga. Altrimenti, è possibile rinnovare il contratto senza stop & go e senza causale.

42	Ditta 0110 Lavoratore DATA DI ASSUNZIONE DAL 05,10,2019 al 31,12,2019 (3 MESI) acausale 1° PROROGA AL 30.09.2020 (9 MESI) acausale posso fare la 2° PROROGA MAX 12 MESI ACAUSALE FINO AL 30.09.2021 secondo quanto previsto art. 8 DL 104 DEL 14/08/2020	Sì, in quanto la precedente proroga è avvenuta prima della vigenza del Decreto 104/2020.
43	Lavoratore assunto a tempo determinato DAL 19,02,2020 AL 17,04,2020 circa 2 MESI. Fatta la 1° PROROGA FINO AL 16.10.2020 = 6 MESI, quindi alla scadenza siamo a circa 8 mesi. Potrei fare una seconda proroga fino al 31.12.2020 arrivando così a 10,5 mesi? Il datore di lavoro è una piccola ditta edile e in questo momento il lavoro è molto instabile se le cose non andassero bene avrebbe comunque la possibilità visto che il contratto scade di non prorogare e/o trasformare il contratto. Nel caso si dovesse fermare per qualche mese in attesa della ripresa nel 2021 quali possibilità ci sono per riassumere il lavoratore a tempo determinato "acausale" visto che non ha terminato i 12 mesi?	Ritengo di sì, in quanto la disposizione prevede la possibilità di fruire di un rinnovo (o proroga) agevolato. Purtroppo, mancano i dovuti chiarimenti ministeriali in merito.
44	Contratto a termine instaurato il 01/02/2020 durata fino al 30/09/2020: posso fare una proroga dal 30/09/2020 fino al 30/12/2020 e poi dal 30/12/2020 una proroga fino al 31/12/2021? oppure al 30/12/2021 perché' massimo 12 mesi dalla data della proroga? Posso fare una proroga fino al 30/04/2020, al 31/06/2020, al 30/09/2020, al 31/10/2020 e poi dal 31/10/2020 al 31/12/2021? oppure mi devo fermare al 31/10/2021?	Ritengo di sì, in quanto la disposizione prevede la possibilità di fruire di un rinnovo (o proroga) agevolato. Purtroppo, mancano i dovuti chiarimenti ministeriali in merito.

45	Chiedo conferma di questo caso: nei dodici mesi 4 proroghe senza causale e successivamente se sfioro i 12 soltanto una proroga max di 12 mesi senza causale?	Sì, laddove la proroga avvenga entro il 31 dicembre 2020.
46	Nel caso di fusione per incorporazione con estinzione del datore di lavoro come devo considerare i periodi precedenti l'operazione straordinaria per il conteggio dei 24 mesi ?	Ritengo che si possa ripartire con la nuova azienda. Purtroppo, mancano i dovuti chiarimenti ministeriali in merito.
47	Cioè il dipendente assunto a tempo determinato per esempio nell'anno precedente rispetto all'operazione straordinaria, devo considerare tale periodo nel conteggio dei 24 mesi oppure no ?	Vedi risposta 46
48	In base al DL 104/2020 attualmente in vigore , è possibile rinnovare , ai sensi dell'art 8 , un contratto a tempo determinato scaduto nell'anno 2019 , che ovviamente non ha superato nel 2019 i 24 mesi?	Certo.
49	Il decreto non fa riferimento all'anno in cui il contratto è stato concluso, perciò dobbiamo dedurre che posso appunto rinnovare un contratto scaduto il 31 12 2019?	Sì, non c'è una "prescrizione" al rinnovo.
50	E' possibile prorogare un contratto a termine della durata di 5 mesi stipulato in data 01/06/2020 con scadenza 31/10/2020 per 12 mesi ai sensi dell'art.93,comma1, dl 34/20, convertito nella legge 77/20, come modificato dall'art.8 del dl 104/20, pur non essendo ancora terminati i primi 12 mesi in cui il contratto a tempo determinato si puo' prorogare	Alla scadenza del contratto (31/10) è possibile prorogare per altri 12 mesi senza causale.

	anche senza causale? Ciò permetterebbe di arrivare fino alla scadenza del 31/10/2021 (12 mesi dalla scadenza 31/10/2020 nei limiti dei 24 mesi complessivi) anziché' del 31/05/2021 (12 mesi dalla data di assunzione)	
51	Dipendente assunto in data 01.10.2019 a tempo determinato. E' stato oggetto di due proroghe di complessivi 12 mesi. Si può prorogare di ulteriori 3 mesi senza necessità di indicare la causale ai sensi dell'art. 93 del DL 34/2020.	Sì, questa proroga non sarà computata nel monte proroghe.
52	Art. 3 DI 104/2020: La legge sancisce che ai datori di lavoro privati che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale di cui al DI 104/2020 è riconosciuto un esonero contributivo. Leggo spesso commentatori che parlano di "scelta" dei datori di lavoro. Chiedo: è un termine corretto dire scelta o è improprio? Nel senso che mi chiedo se il Datore di lavoro deve scegliere prioritariamente tra i trattamenti di integrazione salariale e l'esonero.	Si tratta di una scelta del datore di lavoro, subordinata alla verifica di quanto ha fruito, in termini di ore di CIG, nei mesi di maggio e giugno. Se non ha fatto richiesta di cassa in questi mesi, è ovvio che non sarà possibile l'alternativa.
53	Nuove settimane da DL 104/2020: si chiede se il calcolo delle settimane utilizzate avviene ancora in base al messaggio n. 58/2009 e pertanto, per una azienda che pone i propri lavoratori in cassa integrazione 1 giorno alla settimana, chiedendo la cassa a consuntivo, devo considerare utilizzato solo un giorno di cassa integrazione	No, un giorno "cuba" per una settimana.
54	Azienda dello spettacolo che ha avuto alle proprie dipendenze del personale con contratto a tempo determinato per la durata di tre anni (in base alla normativa antecedente al cosiddetto "Decreto dignità". La	Se il Ccnl prevede queste assunzioni quali contratti stagionali, la cosa è fattibile.

	stessa azienda svolge, ora, la propria attività stagionalmente (spettacoli lirici in estate). Si chiede se l'azienda in questione possa assumere, al momento dell'allestimento degli spettacoli estivi, il personale tecnico di cui sopra con contratto di lavoro a tempo determinato stagionale (ai sensi del D.P.R. 7/10/1963 p.49)? Ovviamente per il solo periodo estivo.	
55	In costanza di CIGO sussiste il divieto di nuove assunzioni a tempo determinato. Il divieto sussiste per lavoratori inquadrati allo stesso LIVELLO o con le medesime MANSIONI di quelli in CIGO?	Detto divieto è sospeso dall'art. 19-bis del decreto legge 18/2020.
56	Come funziona con la somministrazione a tempo determinato in costanza di CIGO?	Anche per la somministrazione a termine, è sospeso il divieto che prevede la impossibilità di avviare dei lavoratori somministrati durante il periodo di CIG (art. 19-bis del decreto legge 18/2020.)
57	Per una lavoratrice assunta dal 03.09.2019 al 30.09.2020 a tempo determinato per sostituzione maternità, la ditta può fare una nuova assunzione a tempo determinato essendo rientrata la lavoratrice in maternità o deve necessariamente fare un contratto a tempo indeterminato? E se si stipula un accordo sindacale?	È possibile, fruendo della agevolazione prevista dall'articolo 8.
58	Fine contratto sostituzione di maternità al 31/10. per nuovo contratto a termine devo rispettare i termini dello stop and go?	No, se il nuovo contratto viene stipulato entro il 31 dicembre 2020.
59	Il decreto agosto ha previsto l'agevolazione per le assunzioni a tempo indeterminato, questa agevolazione è legata al parere della commissione europea? se si quali sono le tempistiche per ricevere maggiori	Purtroppo dobbiamo ancora attendere l'autorizzazione della Commissione europea e il messaggio operativo dell'INPS. La invito,

	informazioni in merito a quali sono i requisiti affinché' una persona ne abbia diritto	comunque, ad attendere la bozza della legge di bilancio 2021 che prevederà (secondo i media) una decontribuzione triennale.
60	C'è qualche incentivo/Riduzione dei contributi da versare nell'assumere una persona di 45 anni, attualmente in disoccupazione con Naspi, con un contratto di 1 anno (tempo determinato)? e alla fine del contratto decidere se proseguire con un indeterminato. Domanda 2: In generale, Quali incentivi ci sono attualmente per assumere a tempo determinato per 1 o 2 anni?	<ol style="list-style-type: none"> 1. è presente una agevolazione per chi assume lavoratori in NASPI (veda nel sito: www.incentivi.gov.it) 2. non ne conosco
61	In generale, Quali incentivi ci sono attualmente per assumere a tempo determinato per 1 o 2 anni? C'è qualche incentivo se si assume una persona con attuale contratto a tempo determinato (di 6 mesi) e proseguire con un contratto di apprendistato? sarebbe più conveniente economicamente assumerlo con contratto a tempo determinato/indeterminato oppure procedere con un apprendistato di 3 anni?	Vedi sopra
62	L'art.8 del DL104 prevede la possibilità di una proroga o un rinnovo senza causale nel limite dei 24 mesi del contratto a termine. Chiedo una sua valutazione sulla possibilità di applicazione estensiva dell'acausalità su un nuovo contratto termine di 12 mesi (diretto da parte dell'azienda utilizzatrice) verso un lavoratore che stà completando i primi 12 mesi di missione (da APL in somministrazione) presso la stessa azienda.	La cosa appare possibile, secondo quanto stabilito dal Min.Lavoro con la circolare n. 17/2018).

63	<p>Una ditta di autotrasporti merce su strada con furgoni ha stipulato un contratto di servizio consegne per tre mesi con un committente. Il committente prima della scadenza (15.10) ha proposto di continuare con la collaborazione ma ha posto una condizione e cioè non gradisce, perché non lo ritiene idoneo, un lavoratore che era stato assunto a tempo determinato per 3 mesi e ne ha chiesto la sostituzione. Il 15 ottobre scade il contratto a termine e la ditta non vorrebbe confermarlo ma procedere all'assunzione di un nuovo operaio. A cosa va incontro visto che lo stesso dipendente ha già fatto presente di voler continuare?? Siamo anche di fronte ad un soggetto strano perché si assenta spesso, in settembre ha lavorato 5 giorni, e chiede di essere messo in CIG facendo anche telefonare da un soggetto presentatosi come sindacalista, cosa che la ditta non può fare perché non ci sono motivi e nell'attività specifica, per i periodi di assenza, è stato sostituito dal titolare artigiano che, oltre al suo lavoro ordinario, è stato costretto ad effettuare anche il lavoro dell'autista che non si presentava al lavoro.</p>	<p>Non vedo problemi a non confermare il lavoratore a termine e assumerne un altro. Se si tratta di prima assunzione, questa casa acausale (qualora la durata non sia superiore ai 12 mesi)</p>
64	<p>Avendo su preciso ordine di una ditta licenziato a luglio 2020 per GMO un dipendente (IL DIPENDENTE NON INTENDE IMPUGNARE IL LICENZIAMENTO), usufruire ora dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato. La ditta inoltre deve obbligatoriamente il durc regolare, avere un incremento occupazione netto ecc. come da dlgs 150/2015?previsto dal decreto agosto 2020?.</p>	<p>Le consiglio di attendere la bozza della legge di bilancio 2021, ove verrà previsto (secondo quanto detto dal Ministro del Lavoro) un esonero triennale in caso di assunzioni a tempo indeterminato.</p>

	Inoltre la durata massima dei 6 mesi di tale esonero decorre dal momento della trasformazione a tempo indeterminato? (ES. TRASFORMO IL 01/09/2020 + 6 MESI DI ESONERO = TERMINE ESONERO 28/02/2021?).	
65	Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con godimento del nuovo esonero versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato previsto dal decreto agosto 2020, se per tale dipendente poi in questo arco temporale (6 mesi) e si usufruisce di cassa integrazione, tale esonero decade?	No.
66	Dipendente con contratto a termine acausale che vorrei prorogare entro fine anno ma in sostituzione di una collega in amtyernità. E' un rinnovo? Se si, è obbligatorio lo stop and go?	È una proroga. Ritengo che sia il caso di prevedere, come causale, per sostituzione di
67	In vista di un possibile rientro in sede dei lavoratori alla fine del periodo di emergenza Covid, come può essere gestito sotto il profilo formale e pratico l'utilizzo della modalità agile (smart working) alternata al lavoro in ufficio?	Attraverso un accordo tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) che evidenzi le modalità con cui dovrà essere effettuata la prestazione da remoto.
68	Si puo' assumere a tempo determinato un dipendente che già lavorava presso l' azienda ma con contratto di somministrazione, senza motivazioni?	Sì, secondo quanto chiarito dal Min. Lavoro nella circolare n. 17/2018.

69	Nel caso si sia stipulato un contratto a termine acausale per una durata inferiore a 12 mesi , si può prorogare tale contratto per una sostituzione di maternità? oppure no perché l'assunzione non era per sostituzione.	Ritengo sia il caso di chiudere il precedente contatto a termine ed avviarne un altro per motivi sostitutivi. se fatto entro il 31 dicembre non va effettuato lo "stop & go".
70	Apprendistato: il comma 1bis DL34/2020 prevedeva recupero periodo sospensione Covid19 per contratti di apprendistato; se abbiamo optato per questo ha ancora efficacia?	Sì è stata contrattualizzata la proroga, va rispettata.
71	Stante la sospensione attualmente in essere - secondo le disposizioni contenute nel DL RILANCIO e DL AGOSTO - della possibilità di licenziamento per GMO, risulterebbe comunque lecito un licenziamento per es. per soppressione della mansione/funzione (oppure per motivi di carattere economico o qualsiasi altro GMO) a cui fa seguito un accordo di transazione sottoscritto in sede protetta tra datore di lavoro e lavoratore (ai sensi art. 2113, IV comma, cod.civ.; artt. 410 e 411, III comma, cod.proc.civ.)	Ritengo di sì, in quanto il lavoratore ha rinunciato ad un diritto "derivante da disposizioni inderogabili della legge", così come riportato dall'art. 2113 c.c. e lo ha fatto in una sede cd. "protetta".