

Il presente documento costituisce un'integrazione al manuale utente del prodotto ed evidenzia le variazioni apportate con la release.



RELEASE Versione 2022.4.0	
Applicativo:	STUDIO Studio Paghe
Oggetto:	Aggiornamento procedura
Versione:	2022.04.00 (Versione completa)
Data di rilascio:	29.09.2022
Riferimento:	Implementazioni
Classificazione:	Guida utente

IMPLEMENTAZIONI

Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea	2
<i>Riferimenti normativi</i>	<i>2</i>
TBCONTRA.....	3
<i>Contratti collettivi territoriali</i>	<i>3</i>
AZICOLL	4
<i>Accordi aziendali</i>	<i>4</i>
GESBIB	5
<i>Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza</i>	<i>5</i>
<i>Modello del contratto di assunzione</i>	<i>5</i>
TBCOMPPRA.....	7
<i>Pratica di assunzione.....</i>	<i>7</i>
PRACOLL	7
<i>Contratto CNEL.....</i>	<i>7</i>
Gestione Sistema Studio Paghe	8
TBCONTRA.....	8
<i>Aggiornamento contratti</i>	<i>8</i>
TBEMLCOLL.....	8
<i>Tabella testo mail</i>	<i>8</i>
TBQRCODE	9
<i>Tabella definizione Qrcode.....</i>	<i>9</i>
PRACOLL	10
<i>Pratica assunzione tirocinante</i>	<i>10</i>
SPICOLL	10
<i>Stampa prospetto informativo</i>	<i>10</i>

Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea

Riferimenti normativi

Riferimenti normativi e di prassi:

- Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152;
- Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, circolare 10 agosto 2022, n. 4;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 20 settembre 2022, n. 19

Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022 è stato pubblicato il decreto legislativo n. 104/2022 mediante il quale è data attuazione nell'ordinamento nazionale alla direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Le nuove disposizioni, in vigore dallo scorso 13 agosto, sono finalizzate a innalzare i livelli di tutela dei lavoratori, innanzitutto rafforzando le informazioni che devono essere rese agli stessi al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un insieme di informazioni già ampio nell'ordinamento italiano alla luce del previgente articolo 1 del decreto legislativo n. 152/1997. Ai fini del presente rilascio, sotto tale profilo assume particolare rilevanza l'articolo 4 del decreto legislativo n. 104/2022 che ha sostituito il citato articolo 1 del decreto n. 152, confermando le informazioni già previste, ma talvolta integrandole di ulteriori dettagli, nonché prevedendone di nuove.

Inoltre, la finalità di elevare i livelli di tutela è perseguita prevedendo prescrizioni minime relative al rapporto di lavoro, cioè disposizioni alle quali la contrattazione collettiva può derogare esclusivamente adottando disposizioni più favorevoli (articoli da 7 a 11 del decreto n. 104, fra i quali, come di qui a breve sarà evidenziato, ai fini del presente rilascio è stata attribuita rilevanza a una disposizione dell'articolo 7, dedicato al periodo di prova, qualora previsto, e a una disposizione dell'articolo 8, dedicato alla particolare fattispecie del cumulo di impieghi).

Le informazioni di base devono essere fornite, tramite formulazioni semplici e chiare, secondo modalità tali da rendere l'assolvimento dell'adempimento da parte del datore di lavoro un onere proporzionato e sostenibile. Tali generali principi (forniti dal Ministero del Lavoro tramite la citata circolare, contenente prime indicazioni a proposito di alcune fra le novità introdotte) sono inevitabilmente suscettibili di valutazioni non necessariamente del tutto concordi, soprattutto in questa prima fase di operatività delle novità, durante la quale tanto il Ministero del Lavoro quanto l'Ispettorato hanno anticipato che provvederanno a fornire ulteriori chiarimenti.

Rapporti e contratti di lavoro interessati

La nuova disciplina si applica pressoché indiscriminatamente a tutti i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato. Infatti, relativamente a tali rapporti, le ipotesi di esclusione sono estremamente circoscritte (si pensi, a quella contemplata dall'articolo 1, comma 4, lettera b, del decreto n. 104).

In particolare, le disposizioni del decreto n. 104 trovano applicazione in relazione ai seguenti contratti e rapporti di lavoro:

- contratto di lavoro subordinato, compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- rapporti di lavoro subordinato instaurati da lavoratori marittimi e della pesca (avendo riguardo alla specialità del settore);
- rapporti di lavoro domestico (fatta eccezione per quanto disposto dall'articolo 10 "Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili" e dall'articolo 11 "Formazione obbligatoria")

Modalità di assolvimento degli obblighi informativi

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare i principali aspetti della disciplina legale applicabile, potendo rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo e a eventuali documenti aziendali da consegnare al lavoratore contestualmente al contratto di lavoro (ovvero rendendoli disponibili secondo le prassi aziendali).

Infatti, nonostante il nuovo testo dell'articolo 1 del decreto n. 152, a differenza di quello previgente, non faccia più esplicito riferimento alla possibilità di fornire alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle previsioni del contratto collettivo applicato, tale possibilità è stata ritenuta ammissibile relativamente alla disciplina di dettaglio dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e successivamente confermata, aggiungendo ulteriori puntualizzazioni, dal Ministero del Lavoro.

Pertanto, stante l'articolo 3 del decreto n. 104 (*"Modalità di comunicazione delle informazioni"*) e i citati orientamenti amministrativi, l'obbligo informativo può essere assolto alternativamente adottando una fra le tre seguenti modalità:

- inserendo tutte le informazioni richieste dalla vigente disciplina nel contratto di lavoro;
- comunicando al lavoratore le principali informazioni richieste dalla vigente disciplina attraverso il contratto di lavoro e rendendogli disponibile un documento digitale contenente la disciplina di dettaglio, di cui il datore di lavoro conserva la prova della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto;
- ovvero, infine, comunicando al lavoratore le principali informazioni richieste dalla vigente disciplina attraverso il contratto di lavoro, e consegnandogli contestualmente un distinto documento in formato cartaceo, contenente la disciplina di dettaglio, con prova di ricezione.

Con il presente rilascio le proposte di lettera di assunzione, già gestite dalla procedura, sono state allineate ai nuovi obblighi informativi, e viene implementato un nuovo documento (d'ora innanzi, denominato sinteticamente "Informativa"), da allegare al contratto di lavoro, affinché il datore di lavoro possa adempiere agli obblighi informativi adottando la terza modalità di comunicazione, cioè distribuendo le informazioni obbligatorie fra il contratto di lavoro e la c.d. "Informativa" e rinviando per quanto non espressamente comunicato alla disciplina legale e contrattuale applicabile al rapporto

Tabella contratti studio paghe

TBCONTRA

Contratti collettivi territoriali

Implementato il pulsante **"Contr. territ."** con il quale indicare gli eventuali contratti collettivi territoriali associati allo specifico CCNL selezionato.

The screenshot shows the TBCONTRA application window titled "TBCONTRA - Tabella contratti studio paghe". On the left, a sidebar menu lists various options, with "Contr. territ." highlighted and indicated by a red arrow. The main content area features a table with headers "Descrizione", "PS", "Regione", and "Data". Below the table, there are several input fields: "Descrizione", "Provincia", "Regione", "Data sottoscrizione", and "Parti contraenti". At the bottom of the window, a row of buttons includes "Registra", "Nuovo", "Elimina", "<Ind.", "Av>", and "Uscita".

Per ogni contratto territoriale verranno richieste le seguenti informazioni:

Descrizione: descrizione del contratto territoriale;

Provincia: provincia di riferimento del contratto territoriale;

Regione: regione di riferimento del contratto territoriale.
Il campo in oggetto deve essere compilato in alternativa al campo “Provincia”;

Data sottoscrizione: data di sottoscrizione del contratto territoriale;

Parti contraenti: parti contraenti del contratto territoriale.

In fase di assunzione del dipendente il programma determinerà il contratto territoriale di riferimento verificando in **PRACOLL** la provincia indicata nella sezione “Luogo di lavoro” presente nella scheda “Assunzione” > pulsante “Altri dati” > scheda “Generale”. In assenza di un contratto per la provincia indicata il programma verificherà la presenza di un eventuale contratto territoriale creato per la regione di riferimento.

Le informazioni relative ai contratti territoriali eventualmente inserite nel CCNL collegato all'azienda saranno riportate nel nuovo modello “**Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza**” nella sezione “Accordi territoriali e aziendali”.

Gestione anagrafica aziende studio paghe

AZICOLL

Accordi aziendali

Implementate le sezioni “**Primo accordo aziendale**” e “**Secondo accordo aziendale**” utili al fine di indicare nel modello dell’informativa fino a un massimo di due accordi aziendali stipulati dall'azienda:

Azienda: Teamsystem

Filiale:

Configurazione Digital Signature

Attiva Digital Signature: ☐

Intermediario:

Firmatario:

Email firmatario:

Numero cellulare firmatario:

Titolare di firma automatica:

Primo accordo aziendale

Descrizione accordo:

Data accordo:

Controparti contraenti:

Secondo accordo aziendale

Descrizione accordo:

Data accordo:

Controparti contraenti:

Per ogni accordo aziendale verranno richieste le seguenti informazioni:

Descrizione accordo: descrizione dell'accordo aziendale;

Data accordo: data di sottoscrizione dell'accordo aziendale;

Controparti contraenti: controparti contraenti dell'accordo aziendale.

Le informazioni relative agli eventuali accordi aziendali saranno riportate nel nuovo modello “**Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza**” nella sezione “Accordi territoriali e aziendali”.

Mediante il pulsante “Vedi per filiale” è possibile impostare gli accordi aziendali con riferimento alla singola filiale.

Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza

All'interno della sezione "Modelli di lavoro Studio paghe > Assunzione" è stato inserito il nuovo modello 839 "Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza".

Si precisa che l'articolo 1-bis del d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'articolo 4, lett. b), del d.lgs. n. 104/2022, prevede ulteriori obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro adotti sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'informativa standard proposta da TeamSystem non include l'informazione relativa all'utilizzo di tali sistemi; pertanto, nel caso in cui l'azienda li utilizzasse, sarà necessario personalizzare l'informativa standard valutando quali ulteriori informazioni inserire, anche alla luce delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 19 del 20/09/2022 (punto 3).

Si precisa inoltre che ai sensi dell'art.4 c.7 del d.lgs. n. 104/2022, con riferimento ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca le informazioni di cui al c.1 lettere p, r del medesimo art. 4 non sono richieste.

A tal proposito sarà necessario utilizzare il pulsante "Duplicazione modello" della scheda "STUDIO PAGHE" di GESBIB.

Inoltre, il modello dell'informativa rientra tra i documenti firmabili digitalmente e tra i documenti pubblicabili sull'HR APP

Modello del contratto di assunzione

I contratti di assunzione sono stati modificati con:

- l'indicazione all'interno del paragrafo relativo alla "**Durata del periodo di prova**" della dicitura "A tal riguardo, Le ricordiamo che, poiché durante tale periodo Lei è tenuto a prestare effettivamente attività lavorativa, lo stesso è prolungato in misura corrispondente alla durata di ogni ipotesi di assenza prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra le quali, a titolo esemplificativo, l'art. 7, co. 3, D. Lgs. n. 104/2022 prevede la malattia, l'infortunio e il congedo obbligatorio di maternità/paternità";
- l'inserimento del paragrafo "**Importo iniziale della retribuzione**" per evidenziare l'importo della retribuzione lorda e il numero di mensilità retribuite;
- l'inserimento del paragrafo "**Dettaglio elementi retributivi**" per evidenziare l'importo di ogni elemento costitutivo della retribuzione;
- l'indicazione di quanto previsto dall' art. 8, co. 2, D. Lgs. n. 104/2022 in merito al cumulo di impieghi nel lavoro subordinato: "Ai sensi dell'art. 8, co. 2, D. Lgs. n. 104/2022, richiamiamo altresì la Sua attenzione sulla necessità di comunicarci l'eventuale svolgimento o l'eventuale volontà di instaurare un ulteriore e contestuale rapporto di lavoro, affinché l'Azienda possa valutare se ricorrono le condizioni di cui alla citata disposizione".

Precisazioni

Organizzazione dell'orario di lavoro

- *Organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (articolo 1, comma 1, lett. o), d.lgs. n. 152/1997).*

Se l'orario di lavoro è organizzato per turni il punto "Orario normale di lavoro" presente nel modello "Contratto di assunzione" deve essere necessariamente personalizzato in base alla programmazione turni adottata dal lavoratore, nonché esplicitando le eventuali condizioni per il cambiamento del turno.

- *Organizzazione dell'orario di lavoro in gran parte o interamente imprevedibile (articolo 1, comma 1, lett. p), d.lgs. n. 152/1997).*

Nell'ipotesi in oggetto, non essendo previsto un orario di lavoro programmato, il datore di lavoro deve informare il lavoratore delle eventuali condizioni di cui ai punti da 1 a 3 della citata lettera p) inserendo tale informazione nel contratto di assunzione.

Contratti di lavoro a tempo determinato: periodo di prova e durata del contratto

Si ricorda che l'art. 7 c.2 del D. lgs. n.104/2022, con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato, sancisce il principio di proporzionalità tra il periodo di prova e la durata del contratto non a tempo indeterminato anche con riferimento alle mansioni assegnate al lavoratore. Pertanto, è opportuno valutare la corretta applicazione di tale principio alla singola fattispecie qualora il vigente Contratto Collettivo Nazione del Lavoro ad oggi non lo contempli.

Si ricorda che il modello dell'informativa e dei contratti di lavoro forniti dalla procedura TeamSystem possono essere personalizzati dall'utente mediante il pulsante "*Duplicazione modello*" della scheda "*STUDIO PAGHE*" di **GESBIB**.

Si precisa inoltre che il modello dell'informativa e dei contratti di lavoro forniti dalla procedura TeamSystem sono dei fac-simile, pertanto, dovranno essere personalizzati dall'utente mediante il pulsante "*Duplicazione modello*" della scheda "*STUDIO PAGHE*" di **GESBIB**.

A tal proposito sono stati inseriti nuovi placeholder necessari per gestire le nuove informazioni richieste all'interno del contratto di assunzione, in particolare:

- il contratto CNEL applicato dall'azienda;
- i contraenti datoriali e sindacali;
- contratti collettivi territoriali o aziendali;
- modalità di pagamento della retribuzione;
- il dettaglio degli elementi che compongono la retribuzione del dipendente.

Di seguito si riporta l'elenco dei contratti di assunzione allineati alla luce della nuova disciplina:

- Contratto a tempo indeterminato tempo pieno - ASS_C1.RTF;
- Contratto di apprendistato tempo pieno ex D.Lgs.276/2003 - ASS_C5.RTF;
- Contratto a tempo indeterminato Part Time - ASS_C3.RTF;
- Contratto di apprendistato part time ex D.Lgs.276/2003 - ASS_C5PT.RTF;
- Contratto di Lavoro a tempo determinato pieno - ASS_C7.RTF;
- Contratto di Lavoro a tempo determinato part time - ASS_C7PT.RTF;
- Contratto di lavoro a chiamata tempo indeterminato pieno - ASS_C10.RTF;
- Contratto di lavoro a chiamata tempo determinato - ASS_C11.RTF;
- Contratto stagionale tempo pieno - ASS_C9.RTF;
- Contratto stagionale tempo parziale - ASS_C9PT.RTF;
- Contratto di lavoro domest.indet.senza vitto e alloggio - ASS_DOM2.RTF;
- Contratto di lavoro domest.indet.senza vitto e alloggio PT - ASS_DOM1.RTF;
- Contratto di lavoro tempo determinato in sost. maternità - ASS_C8.RTF;
- Contratto di lavoro con uso autovettura - ASS_C6.RTF;
- Contratto di lavoro a domicilio - ASS_C12.RTF;
- Contratto di lavoro domest.determ.senza vitto e alloggio - ASS_DOM4.RTF;
- Contratto di lavoro domest.determ.senza vitto e alloggio PT - ASS_DOM3.RTF;
- Contratto di lavoro socio lavoratore tempo indeterminato - ASS_C16.RTF;
- Contratto di lavoro socio lavoratore tempo determinato - ASS_C17.RTF.

Tabella di composizione pratiche

TBCOMPPRA

Pratica di assunzione

Tra i modelli che compongono la pratica di assunzione è stata inserita la nuova “**Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza**”.

A tal fine all'interno del comando **TBCOMPPRA**, con riferimento alle pratiche di tipo “Assunzione” > “Subordinato” è stato inserito il modello 839 “**Informativa ex Art.1, DL 26 Maggio 1997 n.152 - trasparenza**” nella sezione “*Modelli da stampare*”.

Manutenzione pratiche

PRACOLL

Contratto CNEL

All'interno della scheda “*Generale*” di **PRACOLL** è stato inserito il nuovo campo “**Contratto CNEL**” utile per indicare il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

The screenshot shows the 'Gestione pratica' window in the PRACOLL application. The 'PRATICHE' tab is active. The 'Contratto CNEL' field is highlighted with a red box. The interface includes tabs for 'PRATICHE' and 'PARAMETRI', and various input fields for event data, company, and contract details.

Effettuando la funzione di ricerca “F2”, in corrispondenza del nuovo campo, il programma proporrà un documento .pdf contenente l'elenco dei codici contratto CNEL, come risulta dal file .xlsx fornito dall'Inps (file presente nel sito Inps al percorso “*Prestazioni e Servizi*” > “*Trasmissione UNIEMENS per datori di lavoro di aziende private*”).

In caso di collegamento dell'anagrafica azienda in **AZICOLL** con la corrispondente anagrafica PAGHE (valorizzazione del campo “*Azienda paghe*” nella scheda “*Generale*” di **AZICOLL**) il programma compilerà in automatico il suddetto campo mediante il valore presente al campo “*Codice contratto CNEL*” della scheda “*Dati contributivi*” di **AZIE**.

Gestione Sistema Studio Paghe

Gestione tabelle

TBCONTRA

Aggiornamento contratti

Aggiornati i periodi di prova e preavviso dei contratti:

- 8021 “TESSILI / LAV. A MANO artig.”;
- 8022 “TESSILI / LAV. A MANO arti. ore/gg”
- 8031 “TESSILI CALZATURE artigianato”;
- 8032 “TESSILI CALZATURE arti. ore/gg”;
- 8041 “TESSILI / CONFEZIONI artig.”;
- 8042 “TESSILI / COFEZIONI arti. ore/gg”;
- 8101 “CENTRI ELABORAZIONE DATI;
- 8102 “CENTRI ELABORAZIO. DATI Ore/Gg”;
- 8113 “CENTRI ELAB. DATI Terzia. Ore/g”;
- 8141 “CERAMICA artigianato”;
- 8142 “CERAMICA artigianato Ore/Gg”;
- 8261 “LAVANDERIE / TINTORIE artig.”;
- 8262 “LAVANDERIE / TINTORIE art. Ore/gg”;
- 8511 “CHIM/GOMMA/PLAS/VETRO art”;
- 8512 “Chim/Gom/Plast/Vetro Art Hh/Gg”;
- 8763 “OCCHIALI ARTIGIANATO”.

L'aggiornamento dei contratti in oggetto viene effettuato automaticamente in fase di installazione del presente aggiornamento, oppure manualmente mediante il comando **TABACOLL** > “Contratti collettivi di lavoro”.

Gestione tabelle

TBEMLCOLL

Tabella testo mail

Inserita la possibilità di indicare nell'oggetto da riportare nell'e-mail utilizzata per l'invio delle pratiche generate mediante il comando **PRACOLL** le variabili utili per l'indicazione di informazioni relative alla specifica pratica inviata (tipologia di pratica, data della pratica, azienda, filiale e nome e cognome del dipendente) selezionabili mediante gli appositi pulsanti “*Tipo pratica*”, “*Data pratica*”, “*Azienda*”, “*Filiale*” e “*Dipendente*”.

Tabella definizione Qrcode

Il programma è stato implementato al fine di consentire la creazione e l'inserimento di un QRCode nei modelli generati mediante l'elaborazione delle varie pratiche di Studio paghe.

È possibile procedere alla creazione di uno specifico QRCode per ogni tipologia di adempimento, oppure crearne uno generico (**TBTIPADE**).

Per poter inserire il QRCode i modelli forniti dalla procedura TeamSystem dovranno essere obbligatoriamente personalizzati dall'utente (pulsante “*Duplicazione modello*” della scheda “**STUDIO PAGHE**” di **GESBIB**) mediante l'inserimento del nuovo componente aggiuntivo “**Qrcode**” presente nella sezione “*Intestazione/Piè di pagina*”.

Al fine di procedere alla creazione e gestione dei parametri relativi al QRCode è stato implementato il nuovo comando “*Tabella definizione Qrcode*” (**TBQRCODE**) di seguito descritto.

Adempimento: campo utile per selezionare la tipologia di adempimenti per la quale si intende creare il QRCode.

Vengono visualizzati gli adempimenti presenti in “*Tabella tipi di adempimento*” (**TBTIPADE**);

Stringa: campo utile per indicare le informazioni che il QRCode dovrà restituire una volta scansionato mediante fotocamera (ad esempio un testo o un link a un sito web);

Dimensioni: campo utile per selezionare la dimensione che dovrà avere il QRCode all'interno del modello.

Nel riquadro a fianco sarà possibile visualizzare l'anteprima del QRCode in base alle dimensioni selezionate.

I pulsanti “*CF Azienda*”, “*CF Dipendente*”, “*Cognome Dip.*”, “*Nome Dip.*”, “*Tipo pratica*” e “*Titolo doc*” sono utili per inserire all'interno del campo “*Stringa*” le variabili **\$CFAZIE**, **\$CFDIPE**, **\$CGDIPE**, **\$NODIPE**, **\$TIPPRA** e **\$TITDOC** le quali consentiranno, una volta scansionato il QRCode, di visualizzare rispettivamente il codice fiscale dell'azienda, il codice fiscale del dipendente, il cognome del dipendente, il nome del dipendente, il tipo di adempimento e la descrizione dello specifico modello di riferimento.

In fase di chiusura della pratica il programma per i modelli personalizzati mediante il nuovo placeholder “**Qrcode**” creerà all'interno della cartella di memorizzazione dei documenti (percorso indicato al campo “*Documenti*” di **PRACOLL**) oltre al file del modello in formato .rtf un ulteriore file con estensione .png il quale per una corretta visualizzazione del documento con QRCode dovrà essere sempre salvato nella medesima cartella in cui risiede il file del modello.rtf.

Un'eventuale invio e-mail del documento in formato .rtf comporterà anche l'invio del file .png.

Gestione collocamento

PRACOLL

Pratica assunzione tirocinante

Aggiornato l'elenco delle qualifiche SRQ del sistema SARE (Emilia-Romagna) da indicare nelle pratiche di assunzione di un lavoratore tirocinante al campo "Qualifica SRQ del Tirocinante" di **PRACOLL** (scheda "Assunzione" > pulsante "Lav.tirocinio" > scheda "Tirocinante").

Gestione assunzioni obbligatorie

SPICOLL

Stampa prospetto informativo

Implementato il programma al fine di generare un file .pdf, contenente la stampa del prospetto informativo, per ogni azienda soggetta all'obbligo di assumere persone disabili o appartenenti alle altre categorie protette. A tal fine sarà necessario valorizzare a "Sì" il nuovo campo "**Stampa prospetto per azienda**" di **SPICOLL**.

Azienda iniziale Teamsystem

Azienda finale Teamsystem

Lista aziende

Data stampa

Stampa definitiva con memorizzazione Si ☐ No ☒

Stampa solo se variate quote d'obbligo Si ☒ No ☐

Stampa prospetto per azienda Si ☐ No ☒

[Stampa](#) [Formato](#) [Uscita](#)

Selezionando l'opzione "No" (default) il programma genererà, come in precedenza, un unico file .pdf contenente tutte le aziende indicate nei limiti di stampa soggette all'obbligo.