



COMMERCIALISTI / AVVOCATI / CONSULENTI DEL LAVORO

Focus on...Jobs Act: il primo passo

La nuova disciplina del contratto a termine e del contratto di apprendistato

dott. Elisa Eracli

Consulente del Lavoro

Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Giovedì 29 maggio 2014



IL PRIMO PASSO DEL DISEGNO DI LEGGE N.1428 JOB ACT

“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”

si è compiuto

In data 16.5.2014 è stato convertito in legge il primo atto di una nuova riforma del lavoro che toccherà tutti gli aspetti di diritto.

L'elemento centrale è di nuovo la **flessibilità** e la **semplificazione** come forma di incentivo per una ripresa dell'occupazione.

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Cosa è il **JOBS ACT**?

proposta del Governo Renzi in
tema di Riforma del Mercato del Lavoro

I **TEMI** PRINCIPALI :



Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

**LE PRIME MISURE DEL JOBS ACT, TRADOTTE
NEL D.L. 34/2014 RIGUARDANO PRINCIPALMENTE:**

I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO



L'APPRENDISTATO

LA SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI DURC

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

LA SOMMINISTRAZIONE

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

IL CONTRATTO A TERMINE

Attraverso la modifica all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 viene previsto che **non deve essere più fornita ALCUNA GIUSTIFICAZIONE in riferimento all'apposizione del termine ad un contratto di lavoro.**

Si “riuniscono”, dunque, le due fattispecie di lavoro a termine previste dalla riforma del lavoro cd. «legge Fornero»



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

il **rapporto ordinario** di lavoro a termine “causale” per esigenze di carattere produttivo, tecnico o sostitutivo,



il c.d. **contratto “acausale”**, previsto nell’ipotesi di PRIMA assunzione del lavoratore, con durata massima di 12 mesi



**ACAUSALE
SENZA
LIMITI**

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Per effetto della modifica apportata i

**DATORI DI LAVORO POTRANNO ASSUMERE LAVORATORI
DIPENDENTI A TERMINE SENZA GIUSTIFICARNE LA
MOTIVAZIONE**

Di fatto, **il contratto a termine assume pari rilievo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non viene più regolamentato**, in linea generale, **come un'eccezione “da dover giustificare”**

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Il nuovo sistema delle **PROROGHE**

Viene prevista una **modifica** rilevante anche in riferimento alle **PROROGHE del contratto**:

secondo le nuove disposizioni

I DATORI DI LAVORO POTRANNO EFFETTUARE FINO A 5 PROROGHE DEL RAPPORTO, nell'arco dei complessivi 36 mesi e indipendentemente dal numero dei rinnovi

(la disciplina previgente prevedeva solamente la possibilità di **una proroga nell'arco dei trentasei mesi**)



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

la **FORMA** del contratto

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto

È onere del datore di lavoro informare con comunicazione formale il lavoratore della facoltà di esercitare il diritto di precedenza (in capo ai lavoratori che siano stati assunti con contratti superiori ai 6 mesi)

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

I limiti **QUANTITATIVI**

Viene **introdotto**, però, **un limite quantitativo di rapporti di lavoro a termine** che lascia alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale.

In assenza di una delle esclusioni previste dalla legge (avvio di nuova attività, ragioni di carattere sostitutivo, stagionalità, specifici spettacoli o programmi, lavoratori di età superiore a 55 anni, attività di ricerca)

I lavoratori assunti con contratto a termine non possono superare il 20% degli occupati, a meno che la contrattazione collettiva non stabilisca diverso limite.

Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

La legge di conversione del DL precisa che la soglia si riferisce al numero di **lavoratori assunti a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di assunzione**



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Il sistema delle **SANZIONI**

Al superamento
dei limiti
% dell'adozione
dei contratti
a termine

Pari al 20 per cento della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno

pari al 50 per cento della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

La sanzione non si applica in riferimento ai rapporti di lavoro che comportano il superamento della soglia stipulati antecedentemente all'entrata in vigore del decreto legge.

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

La disciplina **TRANSITORIA**

- le disposizioni del decreto in materia di contratti a termine (e di apprendistato) si applicano solamente ai rapporti instaurati dalla data di entrata in vigore del decreto;
- conservano efficacia, in via transitoria, i limiti quantitativi di lavoratori a termine ammessi dalla contrattazione collettiva;
- il datore di lavoro ha tempo fino al 31.12.2014 per rientrare nel limite stabilito dalla legge per i contratti a termine, salvo nel caso in cui i contratti collettivi abbiano stabilito una diversa soglia o un termine più lungo di adeguamento. In caso di mancato adeguamento non possono essere stipulati nuovi rapporti a termine fino alla regolarizzazione.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

**LE PRIME MISURE DEL JOBS ACT, TRADOTTE
NEL D.L. 34/2014 RIGUARDANO PRINCIPALMENTE:**

I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'APPRENDISTATO



LA SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI DURC

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

LA SOMMINISTRAZIONE

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

L'APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato, negli ultimi anni, è stata oggetto di numerose modifiche legislative, al fine di rilanciare l'occupazione giovanile.

La materia, in primo luogo, è stata uniformata con il D.Lgs. n. 167/2011 (ovvero il Testo Unico dell'Apprendistato), che ha previsto le tipologie e le caratteristiche principali del contratto di apprendistato.

Il D.Lgs. n. 167/2011 prevede quattro principali tipologie di contratti di apprendistato:

apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere)

apprendistato di alta formazione e ricerca

apprendistato per i lavoratori in mobilità

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

L'APPRENDISTATO

Il superamento dei limiti all'assunzione di nuovi apprendisti

La riforma del lavoro (c.d. legge Fornero), ha introdotto la durata minima del rapporto fissata in 6 mesi e veniva prevista, inoltre, una condizione alla stipula, ovvero la conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo di formazione.

Secondo le previgenti disposizioni l'assunzione di nuovi apprendisti ERA subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Per effetto delle **modifiche apportate dalla legge di conversione del DL n. 34/2014, ora il LIMITE è applicabile:**

Solamente ai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti

Nel limite del 20% dei lavoratori con contratto di apprendistato

ORA, per i datori di lavoro, sarà MOLTO PIÙ' FACILE ASSUMERE altri apprendisti anche nel caso in cui non abbiano confermato i precedenti apprendisti al termine del periodo di formazione.

Si deve precisare che le disposizioni originarie del DL n. 34/2014 prevedevano l'abrogazione dell'intera limitazione, rendendo di fatto il contratto di apprendistato applicabile a prescindere dalla conferma in servizio degli apprendisti al termine del periodo di formazione.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

II PIANO FORMATIVO

REINTRODOTTO L'OBBLIGO DI REDIGERE IN FORMA SCRITTA IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

che deve essere prodotto in forma **SINTETICA** assieme al contratto di apprendistato.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

La FORMAZIONE

In sede di conversione del D.L. 34/2014 il legislatore ha fissato il principio secondo cui **la formazione di tipo professionalizzante o di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda PUO' (e non più DEVE) essere integrata dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.**

Pertanto la formazione PUBBLICA in via SUSSIDIARIA POTRA' ESSERE EFFETTUATA ANCHE DIRETTAMENTE DALL'IMPRESE E DALLE LORO ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA CHE SI SIANO DICHIARATE DISPONIBILI

Saranno le Regioni **entro 45 giorni** dall'instaurazione del rapporto a dovere comunicare le modalità per usufruire dell'offerta pubblica anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

La RETRIBUZIONE IN FORMAZIONE

*“fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato **per la qualifica e per il diploma professionale**, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo”.*

la disposizione riguarda solamente gli apprendistati finalizzati all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale.

In particolare, si stabilisce che al lavoratore sia riconosciuto un trattamento economico che:

tenga conto delle ore effettivamente prestate

retribuisca le ore di formazione nella misura di almeno il 35% del monte ore complessivo

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

**LE PRIME MISURE DEL JOBS ACT, TRADOTTE
NEL D.L. 34/2014 RIGUARDANO PRINCIPALMENTE:**

I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'APPRENDISTATO

LA SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI DURC



IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

LA SOMMINISTRAZIONE

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Il nuovo DURC

La **dichiarazione di regolarità contributiva** viene modificata, prevedendo l'emanazione di un decreto attuativo che **semplifichi le modalità di rilascio in modo tale da ASSOLVERE A TUTTI GLI ADEMPIMENTI CON UNA SEMPLICE CONSULTAZIONE TELEMATICA.**

Viene previsto che **i datori di lavoro potranno ottenere la Documentazione Unica di Regolarità Contributiva in modo istantaneo attraverso un apposito servizio telematico di consultazione, che renderà un documento valido per 120 giorni dal suo rilascio.**



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

SOGGETTI INTESSATI	LA RICHIESTA	LA VERIFICA	PERIODO VERIFICATO	VALIDITA' TEMPORALE
AZIENDE INTESSATE, INTERMEDIARI ABILITATI, P.A.	TRAMITE CODICE FISCALE	LAVORATORI SUBORDINATI COCOCO SOCI	PAGAMENTI SCADUTI SINO ALLA FINE DEL SECONDO MESE PRECEDENTE LA RICHIESTA	120 GIORNI DI VALIDITA' E DI VISIBILITA' A TUTTI

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

LE PRIME MISURE DEL JOBS ACT, TRADOTTE NEL D.L. 34/2014 RIGUARDANO PRINCIPALMENTE:

I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'APPRENDISTATO

LA SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI DURC

IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

LA SOMMINISTRAZIONE



Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Il rifinanziamento del CONTRATTO DI SOLIDARIETA'

Il CONTRATTO DI solidarietà difensivo prevede per quelle aziende soggette ai limiti dimensionali della CIGS la realizzazione attraverso accordo sindacale di una solidarietà tra i lavoratori i quali nell'accettare una riduzione del lavoro e di retribuzione consentono di riassorbire le eccedenze di personale ed in loro favore interviene un trattamento di integrazione salariale

Beneficiari sono tutti i lavori con esclusione dei dirigenti, apprendisti e lavoratori a domicilio

A fronte della retribuzione persa il trattamento economico è pari al 60% (70% per il 2014) del compenso perduto a carico della gestione CIGS e per 24 mesi

Al datore di lavoro viene data la possibilità di beneficiare per tutto il periodo di solidarietà di UNA RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE ORE LAVORATE PARI AL 35% qualora si preveda nel contratto di solidarietà una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

II BONUS DA 80 EURO

Lavoratori interessati

- redditi di lavoro dipendente (art. 49, c. 1 del TUIR);
- alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50, comma 1, lett. a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l) TUIR) quali ad es. i compensi dei soci delle cooperative, i compensi dei co.co.co.

Lavoratori esclusi

- incapienti;
 - i pensionati (art. 49, comma 2, lett. a) TUIR);
 - i titolari di partita Iva;
- i lavoratori domestici, non avendo sostituto d'imposta, potranno richiedere il bonus in sede di dichiarazione dei redditi del 2014

L'importo

- **640 euro**, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;
- **640 euro**, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Meccanismo

Reddito complessivo	<= 24.000,00	640,00
	<= 24.500,00	480,00
	<= 25.000,00	320,00
	<= 25.000,00	160,00
	= 26.000,00	0,00

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Requisiti di base

1ª condizione: Irpef lorda su redditi lavoro dipendente > detrazioni di lavoro dipendente;

2ª condizione: Reddito complessivo \leq 26.000 euro

Bonus automatico

Non è necessaria alcuna comunicazione preventiva da parte dei dipendenti al sostituto di imposta in ordine al possesso dei requisiti e alla spettanza del bonus

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Adempimenti del datore di lavoro

- stima del reddito annuale mediante proiezione di quello mensile;
- calcolo del bonus spettante (il primo appuntamento è quello di maggio 2014);
- controllo in sede di conguaglio di fine rapporto o di fine anno;
- acquisizione della dichiarazione reddituale del lavoratore (o modello CUD) in caso di assunzione in corso d'anno e in caso di presenza contemporanea di più rapporti di lavoro;
- indicazione del bonus erogato nel CUD o nel modello 770.

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO