

Focus on...Jobs Act: il secondo passo e nuovi orizzonti per le imprese

Elisa Eracli

Consulente del Lavoro

Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro

Carlotta Lenoci

Referente Politiche Attive Gi Group S.p.a.

Venerdì 23 gennaio 2015

Biblioteca di San Matteo degli Armeni

Integra COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO





COMMERCIALISTI / AVVOCATI / CONSULENTI DEL LAVORO

Novità di inizio anno: legge di stabilità 2015 e legge delega lavoro ... il secondo passo del Jobs act.

Assunzioni agevolate: nuove e vecchie agevolazioni per ricominciare a crescere

Elisa Eracli

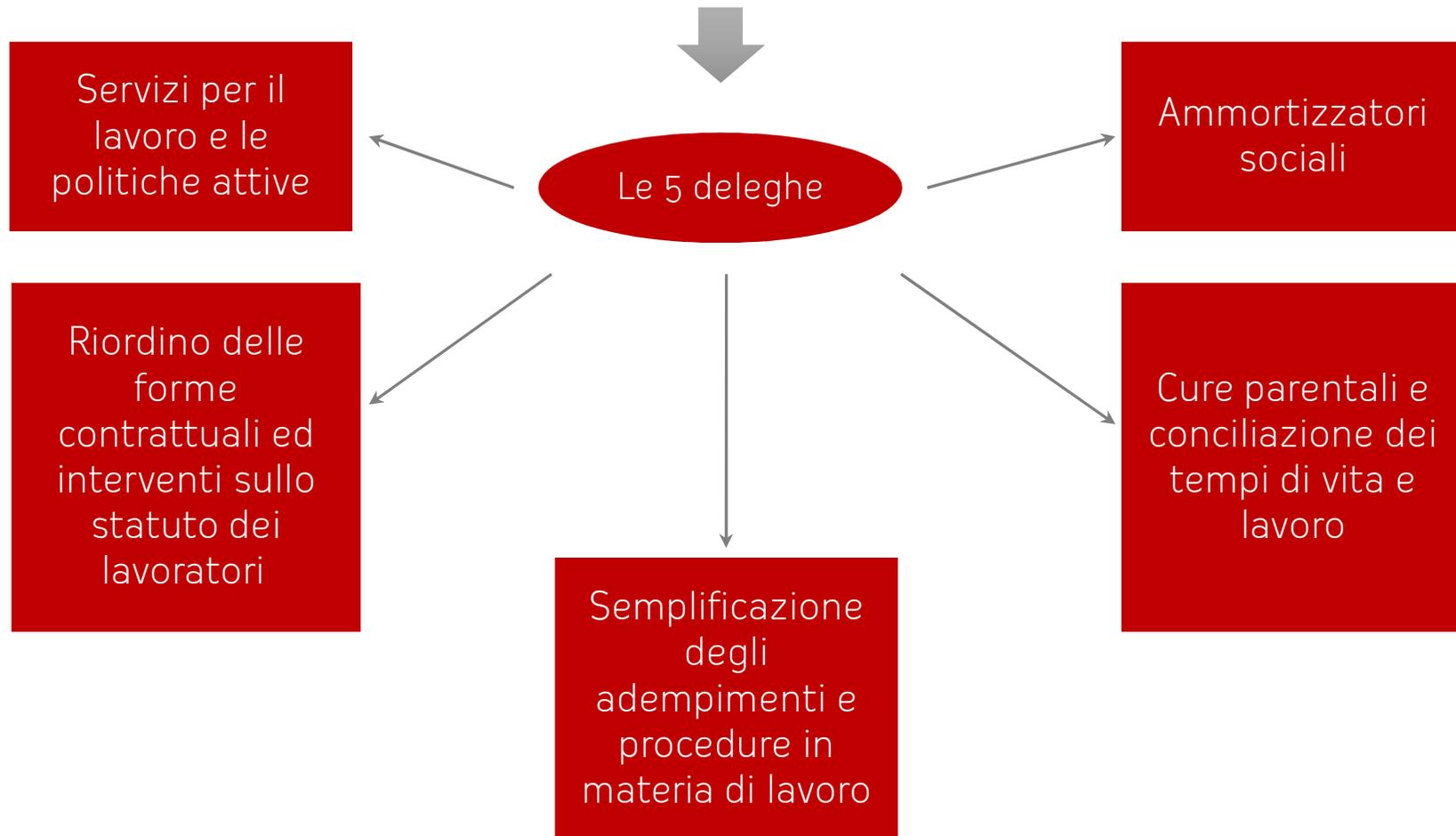
Consulente del Lavoro

Studio Integra Commercialisti Avvocati Consulenti del Lavoro



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

JOBS ACT



Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Scheda sintetica dei prossimi decreti attuativi del Jobs act

Co.co.pro.	Progressivo superamento delle collaborazioni a progetto. Contratto a tutele crescenti, apprendistato e contratto a termine saranno le nuove forme prevalenti di lavoro
Mansioni	Ammessa la possibilità di una nuova disciplina delle mansioni in caso di processi riorganizzativi o di ristrutturazione che contemperino l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale
Aspi	Nascerà la nspi nuovo ammortizzatore sociale universale
Verifica a distanza	Si apre all'uso di telecamere e altre strumentazioni contemperando le esigenze produttive dell'impresa con la tutela della riservatezza e dignità del lavoratore
Salario minimo	Introduzione di un compenso orario minimo nei settori non regolati da contrattazione collettiva

The logo for 'Integra' is written in a stylized, cursive red font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Con il c.d. **Jobs Act** il legislatore ha delegato il Governo alla **ristruttura della disciplina del lavoro**.

Tra i vari interventi individuati dalla legge-delega n. 183 del 10.12.2014 e dopo aver già modificato la **disciplina del rapporto di lavoro a termine**, eliminando l'apposizione della causale e prevedendo la possibilità di 5 proroghe nel limite massimo di 36 mesi di durata.

viene prevista la **ristruttura del contratto di lavoro a tempo indeterminato**

ovvero

**la forma NORMALE del contratto di lavoro
utilizzabile dal datore di lavoro.**



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Il sistema delle TUTELE

Per le nuove assunzioni è previsto un **CONTRATTO UNICO** a tempo indeterminato a tutele crescenti in base all'anzianità di servizio.

Esso comporta l'esclusione del REINTEGRO del lavoratore per i licenziamenti economici, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto al reintegro ai licenziamenti nulli, discriminatori, oltre che a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Ambito soggettivo

Diversamente da quanto voluto dalla delega, il nuovo sistema di tutele, così come contenuto nella bozza di decreto, non trova applicazione solo nei confronti dei lavoratori assunti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a **decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto**.

Infatti, l'art. 1 del testo delegato **ne prevede l'estensione anche nei confronti di quei lavoratori che, seppure assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, siano dipendenti di datori di lavoro che abbiano superato il requisito dimensionale**, di cui ai commi 9 e 10 dello Statuto dei Lavoratori, successivamente alla medesima data.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

Con l'articolo 2, lo schema di decreto legislativo indica le **ipotesi di licenziamento che danno diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro**. Si tratta, delle **ipotesi più gravi di irregolarità del comportamento del datore di lavoro**.

Secondo le nuove disposizioni, **il licenziamento consente il reintegro del lavoratore qualora sussista una delle seguenti ipotesi:**

- licenziamento **discriminatorio**;
- **inefficace perché intimato oralmente**;
- **riconcucibile ad altri casi di nullità** riconosciuti dal nostro ordinamento, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

In questi casi, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità.

Inoltre, con la **pronuncia di nullità di licenziamento il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia**, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Segue.. Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

La misura del risarcimento **non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.** Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.**

Nel caso in cui il datore di lavoro **non integri i requisiti occupazionali previsti dall'articolo 18 della legge n. 300/1970,** l'indennità da corrispondere viene **ridotta alla metà** della misura appena indicata.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, **al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto,** la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

La richiesta dell'indennità deve essere **effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio,** se anteriore alla predetta comunicazione.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Segue.. Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

LICENZIAMENTI E TUTELE APPLICABILI	
Licenziamento discriminatorio	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità)
	Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità (dimezzata per i datori di lavoro di minori dimensioni)
Licenziamento intimato oralmente	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità)
	Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità (dimezzata per i datori di lavoro di minori dimensioni)
Licenziamento nullo	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità)
	Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità (dimezzata per i datori di lavoro di minori dimensioni)

The logo for 'Integra' is written in a stylized, cursive red font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Licenziamenti risarcibili.

Prima..

ASSENZA DI GC O GMS

se il fatto non sussiste o costituisce una condotta punibile con una sanzione conservativa prevista dal c.c.n.l. (sproporzione tra il fatto accertato e la sanzione applicata)



- reintegra (o indennità sostitutiva)/riassunzione

- risarcimento di max. 12 mensilità

Ora..

Il legislatore adotta due misure:

La prima nel caso in cui manchi la PROPORZIONALITA' tra il fatto accertato e la sanzione applicata



-ESTINGUE IL RAPPORTO

- RISARCIMENTO

La seconda nel caso in cui il fatto non sussiste restando estranea ogni valutazione circa la sproporzionalità del licenziamento



- REINTEGRA/RIASSUNZIONE

- RISARCIMENTO

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Licenziamenti risarcibili.

Prima..

ASSENZA DI GMO

Per le aziende con più di 15 dipendenti:

Se il fatto non sussiste



- reintegra (o indennità sostitutiva)/riassunzione
- risarcimento di max. 12 mensilità

Se il datore di lavoro ed es. non ha assolto l'obbligo di repêchage o non ha rispettato i criteri di scelta comparando le mansioni fungibili



- estingue il rapporto
- risarcimento

Ora..

Indennità pari a **2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio (min. 4 max. 24 mensilità)**

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Licenziamenti risarcibili.

Secondo quanto previsto dal successivo articolo 3 dello schema di decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti, **nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice **dichiara estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento e **condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale **di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro mensilità e non superiore a ventiquattro mensilità.**

In secondo luogo viene previsto - esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente **dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale** contestato al lavoratore - il giudice **annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (massimo 12 mensilità).

Secondo quanto stabilito dal successivo articolo 9, **la reintegrazione non si applicherebbe ai datori di lavoro che non integrano il requisito occupazionale previsto dall'articolo 18 della legge n. 300/1970.** In tal caso, quindi, si applica la tutela prevista, in generale, per i licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo (soggettivo o oggettivo).



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Vizi formali e procedurali

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione o della procedura di cui all'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970, il **giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele sopra citate (artt. 2 e 3 del decreto di attuazione del Jobs Act in argomento).

Anche in questo caso il **legislatore ha previsto una norma di favore per i datori di lavoro di dimensioni ridotte**: qualora non vengano integrati i requisiti previsti dal predetto articolo 18 legge n. 300/1970, **l'importo dell'indennità viene dimezzato**.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Segue.. Licenziamenti risarcibili.

LICENZIAMENTI E TUTELE APPLICABILI	
Licenziamento per giusta causa, giustificato motivo senza estremi	Indennità pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio (min. 4 max. 24 mensilità)
Licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo con insussistenza del fatto materiale	REINTEGRAZIONE
	Per i datori di lavoro di minori dimensioni Indennità pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio (min. 4 max. 24 mensilità)
Vizio motivazionale	Indennità pari ad un mese dell'ultima retribuzione globale per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 12 mensilità (dimezzata per i datori di lavoro di minori dimensioni).

The logo for 'Integra' is written in a stylized, cursive red font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Licenziamenti collettivi.

LICENZIAMENTI E TUTELE APPLICABILI	
Licenziamento collettivo senza forma scritta	REINTEGRAZIONE (o risarcimento pari a 15 mensilità)
	Risarcimento sino al periodo di reintegrazione, minimo 5 mensilità (dimezzata per i datori di lavoro di minori dimensioni)
Licenziamento collettivo con violazione procedure o criteri di scelta	Indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura (minimo 4 massimo 24 mensilità).

The logo for 'Integra' is written in a red, cursive script font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Offerta di conciliazione

In caso di licenziamento dei lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in oggetto, **al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Legge di stabilità 2015

principali novità in materia di lavoro

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

1. Esonero contributivo per assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, **decorrenti dal 1°.1.2015** con riferimento a contratti stipulati **non oltre il 31.12.2015**, è riconosciuto, **per un periodo massimo di 36 mesi**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero paria 8.060 euro su base annua.**



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

- L'esonero è **applicabile** esclusivamente **ai datori di lavoro privati**;
- Riguarda le **nuove assunzioni** con **contratto di lavoro a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015**;
- L'esonero **spetta anche ai datori di lavoro agricoli** (comma 119), con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2014 siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 con riferimento all'anno solare 2014. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Istituto previdenziale non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet. Per il settore agricolo sono stati stanziati 2 milioni di euro per il 2015.
- Sono **esclusi** i contratti di **apprendistato** ed i contratti di **lavoro domestico**;
- L'esonero riguarda **un periodo massimo di 36 mesi** e un importo massimo pari a **8.060 euro su base annua**;
- L'esonero **non riguarda** i premi e contributi dovuti all'**Inail**;
- L'esonero **non spetta ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro**;
- L'esonero **non spetta ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito** in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato;
- L'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote** di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- L'esonero **non spetta** nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere a tempo indeterminato **un lavoratore che abbia avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità** (si conteggiano anche le società controllate o collegate).



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

2. Soppressione sgravi contributivi legge 407/90

La **legge 407/90** prevedeva il pagamento nella misura del 50% dei contributi previdenziali ed assistenziali per un periodo di trentasei mesi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati, sospesi o in Cig da almeno ventiquattro mesi.

Nel caso in cui tali assunzioni interessassero imprese operanti nelle zone svantaggiate del Mezzogiorno ovvero da **imprese artigiane**, lo sgravio raggiungeva il 100% della contribuzione totale (Inps e Inail) a carico del datore di lavoro.

COSTO/BENEFICIO	L.407/90	LEGGE DI STABILITA' 2015
Sgravio	100%artigiani e mezzogiorno- 50% altri	100%
Durata	3 anni	3 anni
Arco temporale di applicazione	Sempre	2015
Importo	Senza limiti	€ 8.060 annui
Prerequisito	Disoccupazione almeno 24 mesi	Senza un contratto a tempo indeterminato da almeno 6
Ripetibile	Si	no

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

LAVORATORE FULL TIME – MEDIO LIVELLO CCNL - ALTO TASSO INAIL

Assunzione dal 02/01/2015

Retribuzione lorda mensile € 1.400

Mensilità contrattuali: 14

Retribuzione lorda annuale = € 19.600

Imponibile contributivo € 19.600

Aliquota contributiva INPS carico datore di lavoro 30,88%

Aliquota INAIL carico datore di lavoro 130‰

SGRAVIO EX L. 407/90 datori di lavoro artigiani e zone svantaggiate

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 8.028,80 (INPS) + 3.380 (INAIL) = € 11.408,30

SGRAVIO TOTALE TRIENNALE = € 11.408,30 X 3 anni = 34.224,90

SGRAVIO EX LEGGE DI STABILITA'

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 8.060 (tetto massimo sgravio)

SGRAVIO TOTALE TRIENNALE = € 8.060 X 3 anni = 24.180

SGRAVIO EX L. 407/90 al 50%

SGRAVIO TOTALE ANNUO = € 8.028,80/2 (INPS) + 3.380/2 (INAIL) = €

5.704,40

SGRAVIO TOTALE TRIENNALE = € 5.704,40 X 3 anni = 17.113,20



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

LE AGEVOLAZIONI NELL'ATTUALE SISTEMA

REQUISITI: L'accesso alle agevolazioni normative e contributive in materia di lavoro e legislazione sociale è attualmente subordinato alle seguenti condizioni:

- 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;
- rispetto della normativa del lavoro e in particolare delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- solo in relazione a determinate agevolazioni, possesso della regolarità contributiva attestata dal Documento unico di regolarità contributiva
- non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente
- non spettano se violano un diritto di precedenza
- solo in relazione a determinate agevolazioni, verifica del rispetto del de minimis
- obbligo di incremento netto dell'occupazione (ULA).



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Scheda sintetica delle agevolazioni

Lavoratori in mobilità (fino al 31/12/2016)	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità	Tutti i datori di lavoro privati	Benefici contributivi: Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al massimo 10%. Benefici economici: assunzione full-time: contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante e non goduta dal lavoratore per un periodo che varia a seconda dell'età del lavoratore.	-per la durata di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato -12 mesi per lavoratori Assunti a termine.
---	---	----------------------------------	---	---

The logo for 'Integra' is written in a stylized, cursive red font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Scheda sintetica delle agevolazioni

<p>Over 50enni disoccupati da più di 12 mesi (l.92/2012)</p>	<p>Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi assunti con: -contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione; -contratto di lavoro a tempo indeterminato; -trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.</p>	<p>Tutti i datori di lavoro privati</p>	<p>Benefici contributivi: -per assunzioni con c. a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro; -per assunzioni con c. a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro; In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga</p>	<p>-12 mesi</p> <p>-18 mesi</p> <p>-fino al 18° mese dalla data di assunzione</p>
--	--	---	--	---

Integra

COMMERCIALISTI
 AVVOCATI
 CONSULENTI DEL LAVORO

Scheda sintetica delle agevolazioni

<p>Donne (l.92/2012)</p>	<p>Donne di ogni età, ovunque residenti, e <i>“prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”</i>. Il termine si abbassa a 6 mesi se: -residenti in aree svantaggiate; -impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere</p>	<p>Tutti i datori di lavoro privati</p>	<p>Benefici contributivi: -per assunzioni con c. a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro; -per assunzioni con c. a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro; In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga.</p>	<p>-12 mesi -18 mesi -fino al 18° mese dalla data di assunzione</p>
-------------------------------------	---	---	--	---

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Scheda sintetica delle agevolazioni

Incentivi per le assunzioni di lavoratori in ASPI	Lavoratori che usufruiscono dell' ASPI	Tutti i datori di lavoro privati	Benefici economici Incentivo pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.	
Apprendistato	Giovani da 18 - 29 anni (e 364 giorni) 17 se già in possesso di una qualifica professionale		Benefici economici: -percentualizzazione della retribuzione e/o sotto inquadramento dell'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire; Benefici contributivi: -contribuzione pari al 10%. -aziende fino a 9 dipendenti: -sgravio contributivo del 100% -contribuzione pari al 10% - in caso di trasformazione contratto a tempo indeterminato: contribuzione pari al 10% Benefici normativi Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici	per i primi 3 anni di contratto (soggetto alla regola del "de minimis"). -per gli anni successivi al 3° -per altri 12 mesi



3. 80 euro

È introdotto a regime, nell'art. 13, c. 1-bis Tuir, il credito di imposta di 80 euro. Pertanto, qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di lavoro dipendente (esclusi i redditi da pensione) e assimilati sia di importo superiore a quello della detrazione da lavoro spettante ai sensi dell'art. 13, c. 1 Tuir, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a:

1) **960 euro**, se il reddito complessivo **non è superiore a 24.000 euro**;

2) 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**

$$\frac{[960 \times 26.000 - \text{reddito complessivo}]}{2.000}$$



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

4. **NOVITA' IRAP: deducibilità del costo del lavoro**

Il comma 20 del testo, rubricato “**Deduzione del costo del lavoro da imponibile IRAP**” stabilisce che:

- dal periodo di imposta 2015, per i soggetti che determinano il **VALORE DELLA PRODUZIONE NETTA**, ai sensi degli articoli da 5 a 9 del Decreto Irap, è ammessa in **deduzione** la differenza tra:
 - il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato;
 - e le deduzioni spettanti ai sensi dei commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis.1 e *4-quater* del Decreto Irap.



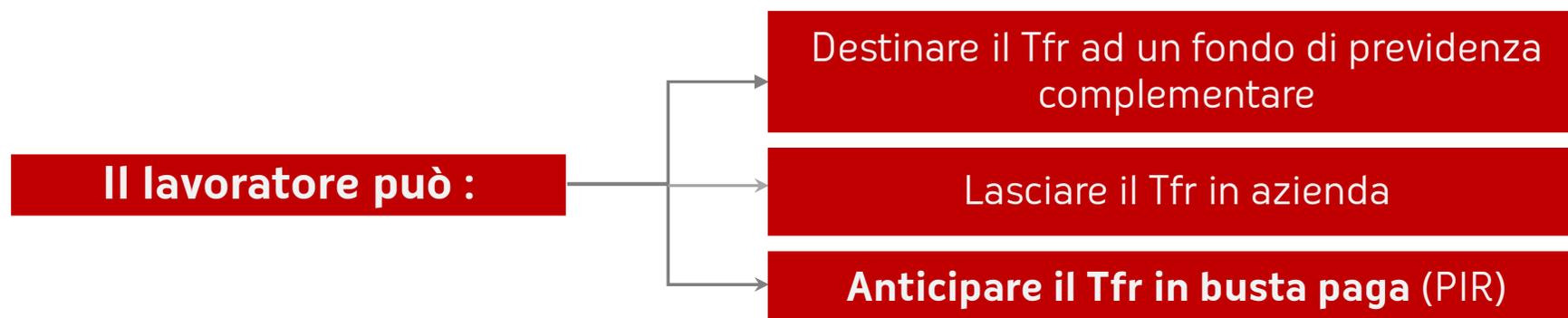
Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

5. Erogazione quote TFR in busta paga

Alla possibilità di poter destinare il Tfr in un fondo di previdenza complementare oppure mantenerlo semplicemente in azienda per fruirne in caso di interruzione del rapporto di lavoro, il Governo Renzi ha introdotto una terza possibilità:

POTER ANTICIPARE, SU BASE VOLONTARIA, IL PROPRIO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (CHIAMATO “PIR”, OSSIA PARTE INTEGRATIVA DI RETRIBUZIONE) MENSILMENTE IN BUSTA PAGA.



La misura, introdotta in via sperimentale, vale per un **triennio**, ossia **dal 1° marzo 2015 fino al 30 giugno 2018**.

La scelta, se effettuata, **non può più essere revocata** e resterà operativa fino al 30 giugno 2018.

la tassazione che si applica sulla PIR è **l'aliquota IRPEF ordinaria**

Integra

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

5.1 Accesso al credito per la corresponsione del TFR in busta paga

I datori di lavoro che non intendono corrispondere immediatamente con risorse proprie la quota maturanda di Tfr, **possono accedere ad un finanziamento assistito da garanzia rilasciata dallo specifico Fondo e dalla garanzia dello Stato** quale garanzia di ultima istanza. finanziamento è altresì assistito da privilegio speciale.

Al fine di accedere al finanziamento, i datori di lavoro devono tempestivamente richiedere all'Inps apposita certificazione del Tfr maturato in relazione ai montanti retributivi dichiarati per ciascun lavoratore. Sulla base delle certificazioni tempestivamente rilasciate dall'Inps, il datore di lavoro può presentare richiesta di finanziamento presso una delle banche o degli intermediari finanziari che aderiscono all'apposito accordo-quadro da stipulare tra i Ministri del Lavoro e dell'Economia e l'Abi.

Ai suddetti finanziamenti, assistiti dalle garanzie, non possono essere applicati tassi, comprensivi di ogni eventuale onere, superiori al tasso di rivalutazione della quota di Tfr (di cui all'art. 2120 del C.C.).

È istituito presso l'Inps lo specifico Fondo di garanzia per l'accesso ai finanziamenti citati per le imprese aventi alle dipendenze un numero di addetti inferiore a 50.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Grazie

dott. Elisa Eracli
elisaeracli@integraassociati.it
www.integraassociati.it

The logo for Integra, featuring the word "Integra" in a red, cursive script font.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO