

Commercialisti e Revisori Legali

Reg. Adriano Sorci
adrianosorci@integraassociati.it

Dott. Federico Sorci
federicosorci@integraassociati.it

Avvocati

Avv. Alessandro Sorci
alessandrosorci@integraassociati.it

Avv. Matteo Schippa
matteoschippa@integraassociati.it

Avv. Valeria Tocchio
valeriatocchio@integraassociati.it

Consulenti del Lavoro

Dott. Elisa Eracli
elisaeracli@integraassociati.it

Collaboratori

Dott. Viviana Morozzi

Segreteria

Paola Lucertini
segreteria@integraassociati.it



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Studio Integra

Associazione professionale

Strada Pian della Genna n. 19
06128 Perugia
Tel. 075 500.47.95 – 075 501.89.00
Fax 075 501.89.00

Via Sacco e Vanzetti n. 25/B
06063 Magione (PG)
Tel. 075 84.31.04
Fax 075 84.17.80

www.integraassociati.it
info@integraassociati.it

C.F. e P. IVA 02710510542

Circolare 27 febbraio 2015

Jobs act

Nel corso del Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015 oltre all'approvazione definitiva dei primi due decreti attuativi del Jobs act, sono stati oggetto di approvazione preliminare gli schemi del decreto legislativo che, sempre in attuazione delle deleghe contenute nella L. 183/2014, recano la definizione di un testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, nonché disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Con la presente circolare forniamo indicazione delle principali novità.

Rimanendo a disposizione per i chiarimenti che dovessero occorrere, formuliamo cordiali saluti.

TFR IN BUSTA PAGA

Il Tfr è il trattamento di fine rapporto che, di norma, viene liquidato alla cessazione del rapporto. Il Governo, come misura sperimentale, ha previsto la possibilità di liquidare le quote maturande mese per mese. Questa misura sperimentale è prevista dal 1°3.2015 al 30.6.2018. I lavoratori potranno scegliere liberamente. Una volta opzionata la liquidazione mensile del Tfr, la scelta sarà irrevocabile fino alla fine del periodo sperimentale. Sono interessati da tale novità tutti i datori di lavoro privati, esclusi agricoli e lavoro domestico. Resteranno escluse anche le aziende in crisi o sottoposte a procedure concorsuali. I lavoratori, per poter manifestare la propria volontà, dovranno avere un'anzianità aziendale di almeno sei mesi. Sarà possibile chiedere la liquidazione mensile anche in caso di adesione ad un fondo di previdenza complementare. Sono previste anche alcune particolarità sulla tassazione di tali importi. In luogo di una tassazione separata come per il Tfr, la liquidazione mensile subirà una tassazione ordinaria. Peraltro, la somma sarà esclusa da contribuzione e non verrà conteggiata come imponibile per determinare il c.d. bonus 80 euro.

I datori di lavoro con meno di 50 unità, per far fronte alle maggiori uscite finanziarie dovute alla liquidazione mensile, potranno fare richiesta di accesso ad un finanziamento assistito da garanzia rilasciata dal Fondo di garanzia per l'accesso ai finanziamenti e dalla garanzia dello Stato. Il finanziamento sarà assistito da privilegio speciale. Per poter accedere a tale finanziamento gli stessi devono richiedere tempestivamente all'Inps apposita certificazione del Tfr maturato in relazione ai montanti retributivi dichiarati per ciascun lavoratore. Ai finanziamenti non possono essere applicati tassi, comprensivi di ogni eventuale onere, superiori al tasso di rivalutazione della quota di Tfr.

Rete Integra

Contabilità e gestione del personale
Area Consulting s.r.l.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

CONTRATTO A TERMINE

I rapporti a termine non possono superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio e qualora l'attività sia iniziata in corso d'anno l'organico va computato al momento dell'assunzione. Sul contratto a termine lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio chiarisce che il superamento del limite del 20% di utilizzo è soggetto alla sola sanzione amministrativa. Viene confermato il tetto di 36 mesi anche non consecutivi come durata massima del lavoro a termine. Un volta scaduti i 36 mesi, il progetto di riforma conferma la regola che consente di stipulare un ulteriore contratto a termine, mediante una speciale procedura di convalida di fronte alla direzione territoriale del Lavoro. Confermato il sistema delle 5 proroghe, la scomparsa della causale e le norme che regolano il diritto di precedenza, il principio di non discriminazione e il diritto alla formazione.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il contratto a tutele crescenti si applicherà ai nuovi assunti dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. approvato dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio. Il nuovo regime interessa il solo settore privato. La nuova disciplina vale per i nuovi assunti, operai, impiegati e quadri e per i lavoratori destinatari della conversione di un contratto a tempo determinato o di apprendistato. Gli assunti in precedenza resteranno soggetti, in caso di licenziamento riconosciuto illegittimo, alla disciplina della legge Fornero o della legge n. 604/66. Le tutele crescenti si applicano anche ai vecchi assunti delle imprese fino a 15 dipendenti che dovessero superare la soglia dopo l'entrata in vigore del Decreto legislativo.

Licenziamenti economici: Viene riconosciuta a fronte di un licenziamento illegittimo per motivi economici anche in caso di manifesta insussistenza del fatto solo un risarcimento e mai la reintegra del posto.

Licenziamenti disciplinari: è prevista la reintegrazione, con risarcimento massimo di 12 mensilità solo nel caso in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore senza alcuna valutazione in ordine alla proporzionalità della sanzione. In tutti gli altri casi spetta una sola somma risarcitoria da 4 a 24 mensilità.

Licenziamenti discriminatori: nel caso di licenziamento discriminatorio, il giudice dispone la reintegrazione con risarcimento di almeno 5 mensilità. Il lavoratore ha la facoltà di richiedere, al posto della reintegra, 15 mensilità di retribuzione entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio.

Licenziamenti collettivi: nel caso in cui non sia rispettata la procedura di risarcimento da 4 a 24 mensilità. Lo stesso vale per il mancato rispetto dei criteri di scelta.

Per evitare il contenzioso è prevista la possibilità di conciliazione in sede protetta. L'offerta di conciliazione prevista nel decreto sul contratto a tutele crescenti stabilisce che il datore di lavoro potrà offrire al lavoratore, con assegno circolare, un importo esente da tasse e contributi pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 18. L'accettazione dell'assegno comporterà l'estinzione del rapporto dalla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione.

NASPI

A partire dal 1°5.2015 la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego andrà a sostituire l'ASPI e la mini ASPI. Qualora il lavoratore non trovi un impiego entro la scadenza della nuova tutela, viene prevista l'applicazione dell'assegno per la disoccupazione (ASDI), mentre con particolare riferimento ai collaboratori a progetto viene prevista l'applicazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL). La NASPI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASPI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione prevista dall'articolo 7 della legge n. 604/1966 (così come risulta modificata dalla riforma del lavoro). La NASPI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili (rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente), l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può, in ogni caso, superare nel 2015 l'importo massimo mensile di euro 1300, rivalutato annualmente.

L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016, tale riduzione si applica dal primo giorno del quarto mese di fruizione. La NASPI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 la durata di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane.

La ASDI: Sempre a decorrere dal 1°5.2015, viene istituito (in via sperimentale), l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della NASPI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

Nel primo anno di applicazione gli interventi saranno prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età vicina al pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza.

L'ASDI è erogato per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASPI. Il sostegno economico è condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego.

La DIS - COLL in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL. L'indennità è riconosciuta ai soggetti che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

- possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà del importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione. La DIS-COLL è pari al 75 per cento dello stesso reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili, annualmente rivalutato. Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può, in ogni caso, superare l'importo massimo mensile di euro 1300 nel 2015, annualmente rivalutato. A partire dal primo giorno del quinto mese di fruizione, l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese a partire dal quarto mese di fruizione. Le modalità di calcolo degli importi da erogare ai lavoratori, quindi, mutuano quelle per il calcolo della NASPI.

IL RIORDINO DEI CONTRATTI

Nel Consiglio dei Ministri del 20 febbraio scorso, oltre all'approvazione in via definitiva dei Decreti Legislativi riguardanti il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e quello sul riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali è partito ufficialmente il terzo decreto attuativo sul Jobs Act (riordino delle tipologie contrattuali), recante l'obiettivo di dar vita ad un nuovo "Codice dei contratti" che sfofisce le forme contrattuali oggi vigenti. Numerose sono le novità introdotte: dal superamento graduale dei co.co.co, co.co.pro., associazioni in partecipazione e job sharing.

Part-time. In tema di lavoro part-time, lo schema di decreto legislativo ha confermato che i contratti collettivi possano stabilire il numero massimo di ore per prestazioni supplementari senza, però, inserire una causale; nel caso non sia stabilito nel contratto collettivo nazionale di lavoro, il datore di lavoro non può richiederle in misura superiore al 15% delle ore settimanali concordate. È possibile inserire clausole elastiche e flessibili nel caso non siano disciplinate nel C.c.n.l.; tuttavia, è necessario che siano definiti davanti alle commissioni di certificazione. Viene previsto, in casi di particolare necessità (patologie oncologiche, figlio convivente minore di 13 anni, frequenza a corsi di studio), la possibilità di revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica.

Qualora non venga rispettata la disciplina appena citata, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento economico del danno.

In materia di trasformazione del rapporto, viene stabilito che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. In ogni caso, su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Lavoro accessorio. E' stata modificata la disciplina del lavoro accessorio, con particolare riferimento al limite massimale annuo, che viene innalzato a 7.000 euro. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori alla soglia indicata, con riferimento all'anno civile. Fermo restando il limite complessivo, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente.

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Per il settore agricoltura, le disposizioni si applicano: alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università; alle attività agricole



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Tra le novità si segnala la previsione secondo cui i committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Contratti aboliti. In un'ottica di diminuzione del precariato, è stata prevista l'abolizione – a decorrere dal 1° gennaio 2016 – dei contratti di **co.co.co.** e **collaboratori a progetto**. Tuttavia, restano valide quelle già in essere che potranno proseguire fino alla loro scadenza. In ogni caso, restano salve:

- le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. Inoltre, vengono superati: i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il lavoro ripartito (il c.d. "job sharing").

Mansioni. in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

MATERNITA'

Nei decreti attuativi del Jobs Act cambia la tutela della maternità e di conseguenza la disciplina sul congedo parentale, obbligatorio e facoltativo, su base oraria.

Si parte dalla disposizione riguardante il ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, per cui la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Il decreto attuativo del Jobs Act prevede inoltre che è possibile fruire del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (congedo parentale) fino ai dodici anni di vita del figlio. Inoltre si è stabilito che in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

In tali casi il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Dopo l'astensione obbligatoria dal lavoro, c'è il congedo parentale facoltativo per un periodo massimo di 6 mesi, in cui si riceve il 30% della retribuzione, purché il figlio non abbia compiuto i 6 anni (prima erano 3).

Nei decreti attuativi del Jobs Act sulla tutela della maternità troviamo anche la disposizione che prevede il congedo parentale per le donne vittime di violenza di genere. In particolare si prevede che la dipendente di datore di lavoro pubblico o privato imprenditore, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Le collaboratrici a progetto, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo di maternità, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.

Durante il periodo di congedo è dovuta l'intera retribuzione e può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. La fruizione del congedo di maternità per le donne vittime di violenza di genere, su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Infine si prevede in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, la destinazione di una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO TRIENNALE

L'articolo 1, commi da 118 a 124 della legge n. 190 del 23.12.2014 ha introdotto un'agevolazione a favore dei datori di lavoro che abbiano effettuato assunzioni agevolate a partire dallo scorso 1°1.2015 e fino al prossimo 31.12.2015.

Secondo quanto previsto al comma 118, ai datori di lavoro privati non agricoli è riconosciuto l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro:

- per un periodo massimo di trentasei mesi;
- con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua.

Lavoratori esclusi: lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro. Lavoratori per cui il beneficio è già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. Per assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore. Per i lavoratori agricoli, invece, viene stabilito che l'agevolazione non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nel 2014 oppure a tempo determinato per un numero di giorni almeno pari a 250.

Con la circolare n. 17 del 29.1.2015 l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in riferimento alla disciplina dello sgravio contributivo introdotto dal legislatore con la legge di stabilità per il 2015. Con il messaggio n. 1144 del 13.02.2015 l'INPS ha fornito le istruzioni operative per permettere ai datori di lavoro di accedere all'incentivo.



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Coloro che hanno effettuato assunzioni agevolate a decorrere dallo scorso 01.01.2015 dovranno inoltrare all'INPS prima della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero, la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione.

Considerato il ritardo con cui sono state pubblicate le istruzioni, per le assunzioni effettuate nel mese di gennaio e febbraio si deve tenere in considerazione la denuncia di competenza del mese di gennaio o febbraio 2015: i datori di lavoro saranno tenuti a richiedere il codice di autorizzazione entro e non oltre il prossimo 31.3.2015.

In riferimento all'ambito di applicazione dello sgravio si segnala innanzitutto che rimangono esclusi, dall'ambito di applicazione dell'agevolazione, i soggetti assunti con contratti di apprendistato (che possono beneficiare di un'analoga agevolazione), con contratto di lavoro domestico e con contratto di lavoro intermittente (anche nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato con indennità di disponibilità).

Secondo quanto chiarito dall'INPS rientrano, invece, nell'ambito di applicazione il lavoro ripartito, qualora entrambi i lavoratori coobbligati possiedano i requisiti richiesti dalla legge. Nonostante le peculiarità che contraddistinguono la categoria, inoltre, si devono considerare ammessi all'agevolazione il personale dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è attuazione di un vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, le assunzioni a tempo indeterminato a scopo somministrazione.

Viene inoltre ammessa la possibilità di agevolare le assunzioni tramite trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato.

In riferimento alla natura dell'agevolazione, l'INPS, con la circolare n. 17/2015 ha chiarito che le disposizioni contenute nella legge n. 190/2014 assumono la natura tipica di un incentivo all'occupazione. Risultano, pertanto, applicabili le disposizioni in materia di requisiti per le agevolazioni sulle assunzioni previste dalla riforma del lavoro (fatta eccezione per la preesistenza dell'obbligo di assunzione), nonché in generale quelle previste dal nostro ordinamento:

REQUISITI PREVISTI DALLA RIFORMA DEL LAVORO:

- il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti.

- L'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione di esclusione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) non può fruire dell'esonero contributivo triennale.

- Inoltro della comunicazione telematica obbligatoria, di cui al d.m. 30.10.2007 (Unilav, Unisomm, ecc.), inerente l'assunzione, risulta effettuata decorsi i termini di legge. Si ricorda che, in tal caso, la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

REQUISITI PREVISTI DALL'ORDINAMENTO

- Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

- 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.