

COFIN srl

Sistemi di controllo aziendale - Finanziamenti agevolati
Elaborazione dati e paghe



CIRCOLARE INFORMATIVA DEL 24.03.2015

Area Consulenza del Lavoro

SOMMARIO:

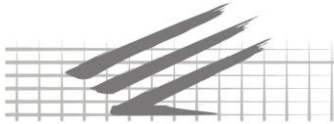
- **Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015** (Pag.2)
- **Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti** (Pag.3)
- **TFR mensile in busta paga** (Pag.5)
- **I nuovi ammortizzatori sociali** (Pag.6)

Per maggiori informazioni si prega di contattare Cofin Srl – Area Consulenza del Lavoro –ai seguenti recapiti:

Telefono: 0717231515

e-mail: g.decandia@cofinonline.com

Referente: C.d.l. Giulio De Candia



COFIN srl

Sistemi di controllo aziendale - Finanziamenti agevolati
Elaborazione dati e paghe



Esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2015

(Circolare INPS numero 17/2015 - Art. 1, commi da 118 a 124, della legge 190/2014)

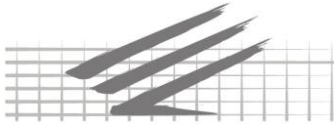
Il beneficio consiste in un **esonero triennale**, a partire dal giorno dell'assunzione, dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro in riferimento alle **assunzioni effettuate nel corso del 2015**. Esso è applicabile da **tutti i datori di lavoro**, professionisti compresi, senza limitazioni geografiche o di settore, con regole particolari solo per il settore agricolo. L'esonero, il cui limite annuo è **pari a 8.060 €**, si riferisce esclusivamente ai contributi previdenziali, con esclusione dei premi INAIL.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di apprendistato e lavoro domestico.

L'esonero spetta anche nei casi di **trasformazione di un rapporto di lavoro a termine** in un rapporto a tempo indeterminato.

Sotto il profilo soggettivo, la misura di esonero contributivo è rivolta all'assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Fra le condizioni per il diritto all'esonero contributivo, ci sono il rispetto di una serie di condizioni previste dalla Legge di Stabilità 2015, dalla Riforma Fornero (legge 92/2012) e delle norme fondamentali in materia di **condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria**, fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006. Fra queste ultime, c'è la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale a cui è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC). L'altra condizione prevista dalle norme sulle condizioni di lavoro è il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

(Decreto legislativo 4 marzo 2015 in attuazione della legge 10 dicembre 2014)

Il nuovo contratto si applica ai lavoratori che sono stati assunti a tempo indeterminato **dopo l'entrata in vigore del decreto**, mentre per i lavoratori assunti prima restano in vigore le norme precedenti. L'entrata in vigore avviene dal giorno successivo alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, per questo il contratto a tutele crescenti è in vigore **dal 7 Marzo 2015**.

Il contratto a tutele crescenti si applica **esclusivamente** ai lavoratori assunti con contratti di lavoro **subordinato a tempo indeterminato** (non si applica alle assunzioni a tempo **determinato** o a qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro) che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri** (sono esclusi quindi i dirigenti) indipendentemente che l'azienda abbia più o meno di 15 dipendenti.

Inoltre si applica anche in caso di **conversione** del contratto a tempo **determinato** o di **apprendistato** in contratto a tempo **indeterminato** se la conversione avviene dopo il 7 Marzo 2015.

La nuova disciplina si applica anche ai datori di lavoro che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione oppure di religione o di culto.

COSA CAMBIA IN **TERMINI PRATICI**?

Viene introdotta una nuova disciplina sui **licenziamenti individuali e quelli collettivi** nel caso di **licenziamento illegittimo**. Per ogni altra norma che non riguarda i licenziamenti non cambia nulla, si continua a fare riferimento alle leggi in essere.

Per le piccole imprese la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di **1 mensilità per anno di servizio** con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

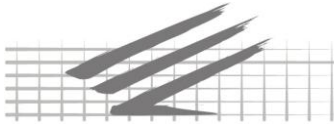
LE NOVITA' INTRODOTTE

LICENZIAMENTO ECONOMICO E DISCIPLINARE

Nel caso in cui si accerti un illegittimo licenziamento per motivi economici o disciplinari (licenziamento per giustificato motivo e giusta causa), il datore di lavoro **non è obbligato a reintegrare** il lavoratore sul posto di lavoro (sia che si tratti di una piccola impresa sia grande) però **deve dare un risarcimento** al lavoratore di un importo che cresce all'aumentare dell'anzianità di servizio, da qui il nome del nuovo contratto.

ECCEZIONI:

esclusivamente nel caso di licenziamento **per giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa** in cui in giudizio venga dimostrata **l'insussistenza del fatto** materiale contestato al lavoratore (il fatto non sussiste), il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro al reintegro del lavoratore e al pagamento di una **indennità** pari al numero di mensilità trascorse dal momento del licenziamento a quello del reintegro; il datore di lavoro dovrà versare anche i contributi previdenziali e assistenziali relativi allo stesso periodo. In ogni caso però l'indennità non può essere superiore a **12 mensilità**. Inoltre per questo



COFIN srl

Sistemi di controllo aziendale - Finanziamenti agevolati
Elaborazione dati e paghe



caso specifico il lavoratore può anche decidere di avere un **indennizzo** al posto del reintegro negli stessi termini previsti per il licenziamento discriminatorio spiegato di seguito.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO nullo o intimato in forma orale

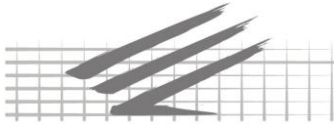
Il licenziamento **discriminatorio** è sempre **illegittimo**. Quindi se un giudice accerta che il licenziamento è avvenuto per una forma di discriminazione del dipendente, ordina al datore di lavoro **il reintegro** del lavoratore sul posto di lavoro e obbliga anche a dare un **risarcimento del danno**.

In particolare il lavoratore ha **30 giorni** di tempo per decidere dopo la sentenza se incassare **un indennizzo** al posto del reintegro o optare per il **reintegro + risarcimento**. Se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni e non segnala la scelta di optare solo per il risarcimento, il rapporto di lavoro si intende risolto.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

In base al decreto, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime **dell'indennizzo monetario** che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità).

In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della **reintegrazione**, così come previsto per i licenziamenti individuali.



COFIN srl

Sistemi di controllo aziendale - Finanziamenti agevolati
Elaborazione dati e paghe



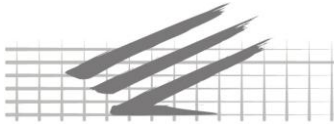
TFR mensile in busta paga

Publicato — nella G.U. del 19 marzo 2015, n. 65 — il D.P.C.M. del 20 febbraio 2015, n. 29, recante le norme attuative delle disposizioni in materia di liquidazione del TFR come parte integrante della retribuzione per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018. Tale provvedimento, in particolare, disciplina le modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 26 a 34, della Legge di stabilità 2015, nonché i criteri, le condizioni e le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia.

La richiesta di avere la quota maturanda del Tfr in busta paga è volontaria e può essere fatta dal dipendente privato che sia stato assunto da almeno sei mesi. Sono esclusi i collaboratori domestici, i lavoratori agricoli e i dipendenti di aziende in crisi.

La misura è sperimentale: vale dal mese di marzo, con effetto retroattivo a gennaio, e termina nel giugno 2018. Effettuata la scelta, questa non può essere revocata per tre anni.

La quota del Tfr che può essere anticipata in busta paga è quella maturanda, anche se normalmente destinata alla previdenza complementare: nel fondo di appartenenza verranno versati solo i contributi del dipendente e del datore di lavoro. L'anticipazione sarà mensile e non in un'unica soluzione.



I nuovi ammortizzatori sociali

(Decreto legislativo 4 marzo 2015 n.22 in attuazione della legge 10 dicembre 2014)

Dallo scorso 7 marzo è ufficialmente in vigore la **Riforma ammortizzatori sociali** contenuta nel decreto di attuazione della delega del **Jobs Act**: si tratta del *Dlgs 22/2015*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 6 marzo. Contiene le novità in materia di **ASpI**, che diventa **NASpI** (nuova assicurazione sociale per l'impiego), modulata in base alla storia contributiva del lavoratore, l'introduzione dell'**ASdI**, la disoccupazione per chi non trova lavoro dopo la scadenza della NASpI, della **DIS-Coll**, il trattamento per i parasubordinati, e del **Contratto di Ricollocazione**, che prevede un voucher per le agenzie che riescono a trovare lavoro ai disoccupati.

La nuova NASpI

La nuova prestazione viene riconosciuta a chi perde il lavoro **a partire dal primo maggio 2015** (fino a quel momento, restano in vigore i precedenti ammortizzatori sociali). Riguarda i lavoratori dipendenti (esclusa la Pubblica Amministrazione), compresi gli operai agricoli (con modalità particolari). Hanno diritto alla NASpI i lavoratori che vengono licenziati oppure, nel caso in cui abbiano dato le dimissioni, se queste sono per giusta causa, o ancora in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura di conciliazione prevista dall'articolo 7 della legge 604/66.

La DIS-Coll

E' un trattamento di disoccupazione destinato ai **collaboratori coordinati e continuativi** o a progetto iscritti alla gestione separata e privi di partita IVA che perdono il lavoro nel 2015. Devono avere almeno tre mesi di contributi nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la disoccupazione alla data di cessazione dal lavoro.

Il contratto di ricollocazione

Prevede il riconoscimento di una "dote individuale di ricollocazione" per il disoccupato che effettua la procedura di definizione del profilo personale presso un centro per l'impiego o un soggetto accreditato. Questa dote, il cosiddetto **voucher di ricollocamento**, è proporzionale al profilo di occupabilità e viene incassata dall'intermediario solo nel caso in cui il lavoratore trovi una nuova occupazione.