

**ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
(L. 190 del 23.12.2014 – G.U. 300 del 29.12.2014 – INPS, Circolare n. 17 del 29.01.2015)**

L' INPS è intervenuta fornendo i primi chiarimenti applicativi in merito all' esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato introdotto della Legge di stabilità 2015.

Decorrenza e Durata: Il beneficio riguarda le nuove assunzioni a tempo indeterminato, ivi comprese le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato, effettuate nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015. La sua durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (o trasformazione).

Misura: la misura dell'esonero è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060,00 su base annua.

In relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va riproporzionata sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro. Resta inteso che l'applicazione del beneficio non determina alcuna riduzione delle prestazioni previdenziali nei confronti dei lavoratori interessati.

Natura: per le sue caratteristiche di intervento generalizzato, la norma non determina un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale e, quindi, non rientra nel regime del de minimis.

Datori di lavoro interessati: l'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di datori di lavoro imprenditori oppure non imprenditori (associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..), ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Resta esclusa la pubblica amministrazione.

Lavoratori Beneficiari: l'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time oppure a scopo di somministrazione, con l'eccezione dei contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente o a chiamata.

Sono pertanto compresi anche i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati con dirigenti ed in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Requisiti: la fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (il contratto di apprendistato, seppur soggetto a disciplina speciale, costituisce un rapporto a tempo indeterminato);
2. il lavoratore, nel periodo dall' 01.10.2014 al 31.12.2014, non abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi direttamente o indirettamente controllate o a questi collegate;
3. il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato, ai sensi della Legge di stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume.

Inoltre, l'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- b) il datore di lavoro ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione sia interessato, nella medesima unità produttiva, da CIGS e/o in deroga (fatte salve le assunzioni finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle dei lavoratori sospesi);
- c) 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;
- d) l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria (Unilav, Unisomm, ecc.) inerente l'assunzione risulta effettuata decorsi i termini di legge (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).
- e) in assenza della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (DURC);
- f) manchi il rispetto dei CCNL.

Con apposita circolare, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

JOBS ACT – CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

(L. 183 del 10.12.2014 – G.U. 290 del 15.12.2014 – D.Lgs. n. 23 del 04.03.2015 – G.U. 54 del 06.03.2015)

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale è definitivamente entrato in vigore, a decorrere dal 07.03.2015, il decreto relativo al contratto a tutele crescenti.

Campo di applicazione: contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati a decorrere dal 7 marzo 2015 ivi comprese le conversioni/conferme in contratto a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato o di apprendistato.

Rientrano altresì nella presente normativa i lavoratori assunti precedentemente il 7 marzo da parte di datori di lavoro che, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente a tale data, integrino il requisito occupazionale di cui all'articolo 18 della L. 300/1970.

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale: il datore di lavoro è tenuto al reintegro del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento della retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a 5 mensilità). In alternativa al reintegro il lavoratore potrà richiedere una indennità pari a 15 mensilità.

La predetta disciplina trova applicazione anche in caso di licenziamenti disciplinari in cui sia accertata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

In questo caso però la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo tra licenziamento e reintegro non potrà essere superiore a 12 mensilità.

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa: nei casi in cui il licenziamento risulti illegittimo il giudice dichiara comunque estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un' indennità risarcitoria (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Il suddetto importo viene dimezzato nel caso in cui il licenziamento risulti illegittimo esclusivamente a causa di **vizi formali e/o procedurali**.

Le indennità di cui sopra sono:

- dimezzate e non potranno mai superare le 6 mensilità nei confronti dei datori di lavoro ai quali non si applica l' 18 della L. 300/1970;
- calcolate tenendo conto dei mesi di effettiva durata del rapporto di lavoro e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni sono computate come mese intero.

Licenziamento collettivo: le normative di cui sopra trovano applicazione anche ai casi di licenziamento collettivo con la conseguenza che al licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta si applica il regime sanzionatorio previsto per il licenziamento discriminatorio o nullo mentre in tutti gli altri casi (vizi procedurali o errata applicazione dei criteri di scelta) si applicherà il regime previsto per il licenziamento privo di giustificato motivo.

Revoca del licenziamento: entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento il datore di lavoro può revocare il licenziamento con il ripristino del rapporto di lavoro ed il solo pagamento della retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Offerta di conciliazione: il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo, esente sia ai fini fiscali che ai fini contributivi, pari ad una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 ed un massimo di 18 mensilità. Ogni eventuale ulteriore somma pattuita nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, è soggetta al regime fiscale e contributivo ordinario.

**JOBS ACT – DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA E RICOLLOCAZIONE DEI DISOCCUPATI
(L. 183 del 10.12.2014 – G.U. 290 del 15.12.2014 – D.Lgs. n. 22 del 04.03.2015 – G.U. 54 del 06.03.2015)**

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il 07.03.2015 è definitivamente entrato in vigore anche il decreto relativo al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI: Dal 1° maggio 2015 è istituita un' indennità mensile di disoccupazione, denominata NASpI che sostituirà le prestazioni di ASpl e mini-ASpl e che avrà la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Requisiti: a) perdita involontaria della propria occupazione (comprese dimissioni per giusta causa); b) presenza dello stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente; c) avere almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Misura: è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni con un massimale mensile, per il 2015, di €. 1.300,00. L'importo si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Durata: è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall' 01.01. 2017 la durata massima è di 78 settimane.

Condizioni: L'erogazione della NASpl è condizionata, oltre al mantenimento dello stato di disoccupazione, alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa ed ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Incentivo all' autoimprenditorialità: viene confermata la possibilità di richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento residuo a titolo di incentivo all'avvio di un' attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Assegno di disoccupazione – ASDI: Dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l' ASDI, avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della NASpl che, una volta sia stata fruita per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di 6 mesi ed è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita.

La corresponsione dell'ASDI è condizionata, pena la perdita del beneficio, all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti Servizi per l'Impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro.

Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL): viene introdotta, in via sperimentale per il 2015 ed in relazione agli eventi di disoccupazione dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto (con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA) che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione verificatisi a decorrere dall' 01.01.2015 al 31.12.2015, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento.

Contratto di ricollocazione: Il soggetto in stato di disoccupazione ha diritto di ricevere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, appositamente finanziato, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità ai sensi della normativa vigente in materia di politiche attive per l'impiego.

Il contratto di ricollocazione prevede: a) una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione; b) il dovere di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte; c) il diritto-dovere a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali.

Il soggetto decade dalla dotazione individuale nel caso di perdita dello stato di disoccupazione, di mancata partecipazione alle iniziative sopraindicate o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro.

**LEGGE DI STABILITA' – TFR IN BUSTA PAGA
(L. 190 del 23.12.2014 – G.U. 300 del 29.12.2014 – D.L. 192 del 31.12.2014)**

La **Legge di stabilità 2015** ha previsto che nel periodo dal primo di marzo 2015 al 30 giugno 2018 i lavoratori con anzianità aziendale di almeno 6 mesi potranno chiedere l'anticipazione mensile del proprio TFR.

L'anticipazione, denominata **QuIR** ovvero "Quota Integrativa di Retribuzione", sarà esente da contribuzione, non inciderà nei limiti reddituali relativi al bonus degli €. 80 ma sarà soggetta a tassazione ordinaria anziché all'usuale tassazione separata.

Di particolare importanza il fatto che l'anticipazione potrà essere richiesta anche dai lavoratori che destinano il TFR ai fondi pensione e che la scelta sarà irrevocabile per tutto il periodo (marzo 2015 – giugno 2018).

La piena operatività della normativa è subordinata all'emanazione di apposito Dpcm attuativo il quale dovrà prevedere, tra l'altro, il modello standard di richiesta e la decorrenza della stessa.

Dovranno essere altresì introdotte specifiche misure compensative al fine di limitare gli effetti finanziari negativi nei confronti dei datori di lavoro con meno di 50 addetti (finanziamenti agevolati diretti all'anticipo del TFR in busta paga senza intaccare la liquidità aziendale).