

# STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019  
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

Torino, lì 10 settembre 2015

## **Circolare n. 8/2015**

### **Oggetto: riepilogo sul Jobs Act e ultime novità in materia di lavoro**

Gentile cliente,

trascorsa la meritata pausa estiva, rieccoci alle prese con il quotidiano.

Oso dire che dopo un lustro di economia in costante calo, finalmente possiamo riprendere il lavoro con un pizzico di fiducioso ottimismo, i dati ci dicono che il primo e secondo trimestre 2015 hanno segnato un andamento in positivo, variabile da regione a regione, intorno al 10% e il terzo trimestre sembra confermare tale tendenza, crediamoci!

Per affrontare al meglio il nuovo anno di lavoro ritengo di fare cosa gradita sintetizzare gli ultimi provvedimenti approvati dal governo il 4 settembre, oltre ad un riepilogo in breve delle novità maturate negli ultimi 12 mesi.

#### **1) Novità dal Jobs Act in pillole – gli ultimi 4 decreti attuativi approvati il 4 settembre**

**a. Contributo aggiuntivo per chi usa la CIG:** il decreto di riordino degli ammortizzatori sociali, al fine di “responsabilizzare” le imprese che utilizzano con regolarità la Cassa integrazione, ha introdotto un contributo aggiuntivo modulato in base al periodo di utilizzo. Il contributo addizionale non è dovuto esclusivamente nei casi di eventi oggettivamente non evitabili (nei quali non rientra la mancanza o la riduzione di lavoro). A fronte di questo contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore. L’aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall’utilizzo della cassa passa quindi dall’1,90% all’1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti (la riduzione effettiva dell’aliquota a carico azienda sarà pertanto pari a -0,20 punti percentuale).

Allo scopo di incentivare la rotazione del personale durante la Cassa integrazione, il decreto introduce il divieto di autorizzare (pertanto si tratta di un divieto per l’INPS) la cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile.

**b. Controlli a distanza:** i controlli dei dipendenti si adeguano all’evoluzione tecnologica. Intervenendo sull’art. 4 dello Statuto del lavoratori il decreto attuativo di semplificazione delle procedure consente all’impresa l’installazione degli strumenti di controllo a distanza (ad esempio le telecamere) se funzionali allo svolgimento dell’attività lavorativa, previo accordo sindacale oppure autorizzazione amministrativa. L’accordo sindacale e l’autorizzazione non saranno invece necessari per gli strumenti che servono al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa, previa informazione dettagliata al dipendente. La novità di maggiore rilievo consiste nell’introduzione della possibilità per il datore di lavoro di utilizzare ai fini disciplinari le informazioni assunte con gli strumenti di controllo.

**c. Dimissioni telematiche:** il lavoratore potrà rassegnare le proprie dimissioni esclusivamente con modalità telematiche attraverso appositi modelli messi a punto dal ministero del Lavoro. Il modello telematico andrà trasmesso al datore di lavoro ed alla DTL competente. Permane la possibilità per il lavoratore di revocare le proprie dimissioni entro 7 giorni dalla trasmissione delle dimissioni. Al fine di rendere operativa tale modifica e stabilire modalità e procedure saranno necessari i decreti attuativi, da emanarsi entro i prossimi 90 giorni.

**d. Attività ispettiva:** il decreto ha previsto una razionalizzazione dell’attività ispettiva istituendo l’Ispettorato nazionale del Lavoro, ovvero un organismo appartenente alla pubblica amministrazione con lo specifico incarico di coordinare l’attività ispettiva di INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate ed ASL. Anche se non espressamente specificato nel decreto, questo dovrebbe tradursi in un’attività ispettiva unificata,

probabilmente con un unico accesso, con l'intento di eliminare le duplicazioni, quali ad esempio la richiesta documentale, tra gli organi ispettivi.

## **2) Incentivo per assunzioni e stabilizzazioni a tempo indeterminato – esonero triennale dai contributi**

La possibilità di fruire dell'esonero triennale per le assunzioni a tempo indeterminato finisce al 31 dicembre 2015, salvo proroga di cui al momento non si ha notizia. Per usufruire di tale esonero, consiste nell'azzeramento totale dei contributi a carico azienda per tre anni a decorrere dalla data di assunzione, le ultime assunzioni dovranno pertanto essere effettuate entro il 31 dicembre 2015 e, in tal caso, la facilitazione si protrarrà sino al 30 dicembre 2018. Questa assunzione agevolata consente di risparmiare fino ad euro 8.060,00 all'anno di contributi, pertanto superato tale massimale dovrà essere versata nelle casse dell'INPS la parte eccedente.

I paletti posti dal Governo per l'ottenimento dell'esonero sono costituiti dalla presenza di un contratto a tempo indeterminato nell'ultimo trimestre del 2014 con lo stesso datore di lavoro, oppure dalla sussistenza di un contratto a tempo indeterminato con qualsiasi altro datore di lavoro nei sei mesi precedenti la data della nuova assunzione. L'agevolazione è riconosciuta anche in caso di stabilizzazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato e anche nel caso in cui l'assunzione (o la stabilizzazione) avvenga in presenza di un vincolo di legge preesistente.

Lo sgravio non è concesso in caso di conferma in servizio degli apprendisti ed ai datori di lavoro che non siano in regola con il versamento dei contributi e che non rispettino i contratti collettivi e le norme in materia di lavoro.

## **3) Più flessibilità in uscita per le aziende, con il contratto a tutele crescenti**

Dal 7 marzo 2015, chiunque viene assunto o trasformato a tempo indeterminato rientra nel campo di applicazione delle "tutele crescenti". Il rapporto di lavoro si svolge esattamente come prima e restano invariati anche i criteri di giusta causa e giustificato motivo che il datore di lavoro deve rispettare per motivare un eventuale licenziamento.

La maggiore flessibilità in uscita è data dalla "sanzione" che si applica al datore di lavoro nei casi in cui il giudice, a seguito dell'impugnazione proposta dal lavoratore, dichiara illegittimo un licenziamento intimato per ragioni di carattere oggettivo, quali la riorganizzazione interna o il calo di lavoro. Al lavoratore che vince la causa, infatti, non si applica più la regola della reintegrazione sul posto di lavoro prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (per le aziende con più di 15 dipendenti), bensì un risarcimento di tipo economico commisurato all'anzianità di servizio, che consiste in due mensilità di retribuzione per ogni anno di anzianità aziendale, con una soglia minima di 4 e una massima di 24.

La disciplina delle tutele crescenti si applica anche alle imprese di dimensioni ridotte (meno di 15 dipendenti) che non sottostanno alle previsioni dell'art. 18, tuttavia in questo caso il risarcimento spettante al dipendente è pari ad una mensilità per ogni anno di anzianità, con un minimo di 2 ed un massimo di 6.

La normativa sulle tutele crescenti introduce anche un incentivo finalizzato a convincere datori di lavoro e dipendenti a risolvere le liti senza andare in tribunale: se il lavoratore accetta una somma pari ad un mese di stipendio lordo per ogni anno di anzianità, la controversia si conclude definitivamente e l'importo è esente da imposizione fiscale e contributiva. Tale procedura può essere attivata solo se entrambe le parti sono in accordo ed entro 60 giorni dalla data del licenziamento.

## **4) Fine delle collaborazioni a progetto – incentivo alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro**

Dal 25 giugno 2015 non è più possibile instaurare nuovi contratti di collaborazione a progetto, in virtù dell'abrogazione da parte del Governo delle norme di legge che regolamentavano tale istituto. Restano tuttavia vigenti i contratti a progetto attualmente in corso, fino alla loro naturale scadenza.

L'abrogazione delle norme sul contratto a progetto non abolisce tuttavia ogni forma di collaborazione, rimane infatti la possibilità di instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che seguano la stessa disciplina previdenziale del contratto a progetto, purchè sottostiano a vincoli particolarmente rigidi.

A far data dal 1° gennaio 2016, infatti, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tutte quelle collaborazioni (anche quelle a progetto in corso dagli anni precedenti) che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. In altre parole, quando è il committente a decidere quando e dove si effettua la prestazione lavorativa, scatta l'applicazione delle norme subordinato.

La norma prevede la possibilità di richiedere alle apposite commissioni la certificazione dell'assenza dei requisiti che determinano l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Rimangono in vigore le forme di collaborazione "tipiche", quali quelle rese da professionisti iscritti ad albi e dagli amministratori e sindaci di società, oltre a tutte le forme di collaborazione specificatamente regolamentate dai CCNL.

Al fine di incentivare l'assunzione dei collaboratori coordinati e continuativi (anche a progetto), il D.lgs 81/2015 ha inserito la possibilità di "condonare" le situazioni pregresse mediante un incentivo. I benefici per chi assume tali collaboratori consiste nell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, che in caso di conversione "forzata" a seguito di un'ispezione o della decisione di un giudice graverebbero pesantemente sul datore di lavoro.

L'accesso al condono è però a due condizioni: la prima è la sottoscrizione di una transazione da parte dei lavoratori in una delle sedi protette (DTL o sindacato), la seconda è l'impegno da parte del datore di lavoro che assume a non licenziare, se non per motivi disciplinari, per i primi dodici mesi il lavoratore assunto. La possibilità di assumere i collaboratori con il condono decorre dal 1° gennaio 2016, pertanto non sarà cumulabile, salvo proroghe, con l'esonero triennale dai contributi previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2015.

#### **5) Assumere in apprendistato lavoratori disoccupati o in mobilità**

La novità rilevante sull'apprendistato è costituita dalla possibilità che il rapporto, in deroga ai limiti anagrafici e con l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali, potrà instaurarsi, oltre che con lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità, anche con soggetti fruitori di trattamenti di disoccupazione. Tale ampliamento riguarda tutte le forme di disoccupazione oggi esistenti, pertanto oltre alla Naspi (vigente dal 1° maggio 2015 in precedenza Aspi) vi rientrano la disoccupazione agricola e quella speciale edile, quest'ultima comunque destinata alla scomparsa al termine del 2016.

#### **6) Demansionamento legittimo in caso di riorganizzazione interna**

Prima dell'entrata in vigore del D.lgs 81/2015 era possibile variare le mansioni del lavoratore solo affidandogli compiti di equivalente contenuto professionale o superiore, inoltre vigeva la nullità di ogni patto che consentisse la riduzione delle mansioni o della retribuzione (salvo rari casi). Il Decreto 81 ha invece introdotto la possibilità di cambiare le mansioni del dipendente affidandogli qualsiasi compito corrispondente al livello di inquadramento, a prescindere dall'equivalenza del contenuto professionale. È inoltre ammesso il demansionamento in caso di riorganizzazione interna, con la possibilità di ridurre il livello (solamente di un livello) e la retribuzione, quest'ultima solamente previo accordo e nel solo caso in cui tale demansionamento sia l'unica alternativa al licenziamento.

A disposizione per qualsiasi chiarimento Le auguro un buon anno di lavoro.

Lorenzo Perinetti