

Oggetto: Sgravi Contributivi per Nuove Assunzioni e nuove disposizioni in tema di Contratto del Lavoro

Tra la fine del 2014 e l'inizio del 2015 sono state introdotte importanti novità relative ai rapporti tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti. Di seguito analizziamo le più rilevanti contenute nella Legge di Stabilità per l'anno 2015 e nel c.d. Jobs Act (D. Lgs. 04.03.2015 nr. 23).

SGRAVI CONTRIBUTIVI – Legge di Stabilità 2015:

I commi dal 118 al 121 dell'articolo dell'art. 190/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015) ha introdotto agevolazioni importanti per coloro che **assumono personale a tempo indeterminato** nel periodo 01.01.2015 – 31.12.2015.

In particolare è stato previsto uno sgravio contributivo, per la quota a carico del datore di lavoro, per un periodo **di 36 mesi** e nel **limite annuo di 8.060,00** (ottomilasessanta/00) ogni anno.

La disciplina riguarda datori di lavoro privati quali imprese, professionisti o studi professionali; non riguarda gli operatori del settore agricolo.

La suddetta agevolazione è applicata alle seguenti tipologie di figure aziendali\forme contrattuali:

- Operai
- Impiegati
- Quadri
- Dirigenti
- Part-time (proporzionalmente all'orario di lavoro)
- Soci di cooperativa di produzione e lavoro
- Disabili
- Lavoratori con diritto di precedenza (in quanto precedentemente assunti con contratto a tempo determinato di 6 mesi)
- Lavoratori con precedente rapporto intermittente a tempo indeterminato
- Lavoratori assunti a tempo determinato da agenzia di somministrazione
- Lavoratori in job sharing
- Lavoratori del settore agricolo esclusi operai
- Lavoratori con contratto a termine trasformato a tempo determinato.

Le agevolazioni non riguardano:

- Contratti a tempo determinato
- Contratti autonomi o parasubordinati
- Apprendistato
- Contratti di lavoro intermittente di qualsiasi genere
- Lavoro domestico
- Operai del settore agricolo
- Assunzioni della Pubblica Amministrazione
- Lavoratori che nei 6 mesi precedenti la data di assunzione siano stati assunti a tempo indeterminato
- Lavoratori che tra il 01.10.2014 e il 31.12.2014 siano stati assunti a tempo indeterminato presso il nuovo datore di lavoro o aziende ad esso collegate o da esso controllate
- Lavoratori che abbiano avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione nei 6 mesi precedenti l'assunzione.

L'esenzione non riguarda contributi INAIL o il contributo al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti dei TFR o ai fondi di solidarietà integrativi istituiti dalla Legge 92/2012 art. 3 commi 3, 14 e 19.

La misura implica un vantaggio contributivo su base mensile di 671,66 €; nel caso in cui i contributi a carico del datore di lavoro non superino per ciascun mese la cifra sopra indicata il differenziale può essere riportato ai mesi successivi per incrementi di contributi connessi ad incrementi di retribuzione relativi al medesimo lavoratore.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI – Jobs Act – D.Lgs. 23/2015

Con il Decreto Legislativo n. 23 del 04 marzo 2015 sono state introdotte importanti novità in tema licenziamento dei lavoratori dipendenti.

Di seguito verranno fornite indicazioni generali con l'avvertenza che, data la particolarità e la delicatezza del tema, maggiori delucidazioni sono necessarie per ogni singola casistica e da parte di esperti del settore.



Destinatari:

Le nuove norme riguardano i lavoratori assunti con **contratto a tempo indeterminato**, anche a seguito di conversione di contratti a tempo determinato o di apprendistato, **sottoscritti successivamente all'entrata in vigore della norma in analisi** (07.03.2015). Le stesse non si applicano per i dirigenti.

I datori di lavoro interessati dalla norma sono coloro che hanno più di 15 dipendenti, anche se tale requisito si verifica a seguito delle assunzioni verificatesi dopo il 07.03.2015; in questo caso la norma è applicabile a TUTTI I DIPENDENTI.

Licenziamento nullo, discriminatorio, orale:

Per i licenziamenti nulli in quanto discriminatori, o per quelli inefficaci in quanto intimati verbalmente, o ancora per quelli mancanti di giustificazione in quanto dovuti a disabilità fisica o psichica del lavoratore, la norma prevede il reintegro del lavoratore e un indennizzo che non può essere inferiore a 5 mensilità.

E' facoltà del lavoratore richiedere, in luogo del reintegro, un'indennità pari a 15 mensilità.

La presente disposizione è applicabile a tutte le aziende indipendentemente dal numero di addetti.

Licenziamenti per motivi oggettivi od economici illegittimi:

Per le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15, in mancanza di validi motivi oggettivi o economici che giustifichino il provvedimento, è previsto il riconoscimento di un indennizzo pari a 2 mensilità, determinate sulla retribuzione dell'ultimo anno, per ogni anno di anzianità con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità. Ad esempio il lavoratore che abbia lavorato per il datore di lavoro per 8 anni avrà diritto ad un indennizzo pari a 16 mensilità.

L'indennizzo così come quantificato non è assoggettato a contribuzione.

Nel caso di imprese con numero di dipendenti inferiore a 15 unità l'indennità è quantificata in numero 1 mensilità annuale per ciascun anno con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità, anche in questo caso non assoggettato a contribuzione.

Licenziamento disciplinare illegittimo:

Nel caso di cui al punto precedente, laddove sia accertata in sede di giudizio l'insussistenza del

fatto materiale che avrebbe determinato il provvedimento di licenziamento, il lavoratore può essere reintegrato e il datore di lavoro è altresì obbligato alla corresponsione di un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità e al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento alla data del reintegro.

Licenziamento gravato da vizi formali e/o procedurali:

Laddove il licenziamento sia dichiarato illegittimo per i motivi di cui alla presente ipotesi è dovuta una indennità pari - per le imprese con più di 15 dipendenti - ad una mensilità (determinata sull'ultima retribuzione) per ogni anno di servizio che può essere non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 12 mentre nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti è pari al 50% della mensilità relativa all'ultimo anno di servizio per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 e un massimo di 6 mensilità. Anche in questa ipotesi l'indennizzo è non soggetto a contribuzione.

Conciliazione Facoltativa:

E' introdotta la possibilità di offrire al lavoratore un indennizzo esente da imposizione fiscale e da contributi, mediante la consegna di un ASSEGNO CIRCOLARE.

Tale indennità ha come riferimento una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 18 mensilità per le imprese con più di 15 dipendenti, mentre le per imprese con meno di 15 dipendenti è da determinarsi come il 50% della mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 1 e un massimo di 6 mensilità.

Licenziamenti Collettivi:

Nel caso in cui non sia rispettata la forma scritta il datore di lavoro è condannato al reintegro del lavoratore e al risarcimento del danno con un indennizzo pari alla retribuzione non corrisposta e comunque per un importo non inferiore a 5 mensilità.

E' sempre concessa al lavoratore la possibilità di richiedere un indennizzo pari a 15 mensilità.

Se il licenziamento è stato intimato in violazione delle procedure o dei criteri di scelta è applicato un indennizzo pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio e comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

La normativa ha precisato che il parametro retributivo da prendere a riferimento per la



determinazione degli indennizzi di cui ai punti precedenti è rappresentato dalla retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR relativo all'anno di interruzione del servizio.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Lissone, 10 Aprile 2015.