

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro



Il diritto di precedenza nel nuovo contratto a termine

Tra le novità del decreto Poletti (dl 34/2014) spicca l'introduzione dell'obbligo di indicare il diritto di precedenza all'atto dell'assunzione: in sintesi, il datore di lavoro, nel contratto stesso, deve informare il lavoratore con contratto a termine del proprio diritto di precedenza.

Inoltre, il decreto rafforza il diritto di precedenza con riferimento alle donne in congedo di maternità: ai fini dell'integrazione del limite minimo di 6 mesi di durata del rapporto a termine (durata minima per far scattare il diritto di precedenza in eventuali assunzioni a tempo indeterminato) devono computarsi ora anche i periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità.

Sebbene la mancata indicazione della possibilità di esercizio del diritto non sia accompagnata da profili di carattere sanzionatorio si consiglia di apporre tale clausola in contratto: considerando che la maggior parte del contenzioso verteva sulla "causale", il venir meno dell'obbligo di indicare la stessa potrebbe far convogliare la vertenzialità sul mancato inserimento del diritto di precedenza nella "lettera di assunzione", con conseguenti richieste di risarcimento del danno.

Contratti di solidarietà e sgravio contributivo

Il decreto legge 34/2014 porta due importanti novità per i Cds attivati dai datori che rientrano nel campo della Cigs:

- potranno beneficiare di una riduzione della contribuzione Inps del 35% sulla retribuzione dei lavoratori interessati da una riduzione di orario superiore al 20%, indipendentemente dall'area geografica di appartenenza;
- gli sgravi sono strutturali a partire dal 2014, nel limite annuale di risorse pari a 15 milioni di euro.

In attesa dell'emanazione del decreto interministeriale attuativo, le aziende che stipulano Cds possono comunque attivarsi presso l'Inps.

I PROCESSI DI OUTSOURCING

E' sempre più frequente il ricorso ad esternalizzazioni o appalti: in questi video sono descritti sinteticamente i profili inerenti la responsabilità a cui incorre l'azienda che cede in esterna servizi o realizzazione di prodotti.

Risvolti lavoristici



Risvolti fiscali



La detassazione in applicazione dei contratti territoriali

Per il 2014 è stata confermata l'aliquota 10% dell'Irpef sulle somme corrisposte a titolo di incremento della produttività.

L'unica differenza rispetto al regime precedente è l'incremento della soglia dei salari assoggettabili all'imposta agevolata che passa da 2.500 a 3.000 euro lordi.

Rimane invece invariato il requisito reddituale; infatti, potranno godere della detassazione solo i lavoratori con reddito da lavoro dipendente riferito al 2013 non superiore a 40.000 euro (al lordo delle somme assoggettate all'agevolazione nel medesimo anno d'imposta).

Le strade per accedervi sono due: la stipula di un contratto collettivo aziendale o il recepimento di un accordo sindacale territoriale di settore.

Occorre comunque essere accorti: se il datore di lavoro sceglie la seconda opzione, il rimando all'accordo collettivo siglato a livello territoriale non basta, di per sé, a garantire al datore di lavoro un'applicazione corretta della detassazione, poiché l'adozione delle misure di efficientazione (in virtù delle quali vengono corrisposte le retribuzioni premiali fiscalmente agevolate) devono realizzarsi attraverso l'introduzione di misure del tutto nuove per le aziende che le applicano (l'elemento di novità doveva sussistere almeno nel 2013).

“Decontribuzione” dei premi di risultato

Scade il prossimo 7 agosto il termine per presentare all'Inps le istanze volte all'ottenimento degli sgravi contributivi correlati alle retribuzioni premiali, derivanti dalla contrattazione di secondo livello e corrisposti nell'anno 2013 (messaggio n. 5887 del 08.07.2014).

Il beneficio si può ottenere nel caso in cui siano state rispettate due condizioni:

1. le somme interessate al beneficio e previste dagli accordi collettivi di secondo livello dovevano essere incerte nella loro corresponsione o nel loro ammontare;
2. il collegamento degli emolumenti a parametri di produttività e di competitività.

Inoltre, gli accordi aziendali o territoriali istitutivi dei salari di secondo livello andavano depositati presso la Dtl, entro il 30 giugno scorso.

Per accedere all'agevolazione, oltre alle condizioni descritte, è altresì necessario che l'impresa sia in regola con i versamenti dei contributi e che abbia corrisposto ai dipendenti trattamenti economici e normativi non inferiori a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Proroga CIG in Deroga

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disposto che le Regioni possano concedere prestazioni di CIG in deroga fino al 31 agosto 2014, precisando peraltro che i trattamenti, per l'annualità in corso, non potranno essere concessi per periodi superiori a 8 mesi.

Tale limitazione subentra ai tetti di richiesta precedentemente introdotti dagli Accordi quadro che prevedevano il vincolo del non superamento di 910 giorni (Accordo quadro 2013) di richiesta dal 2010, pari a 243 giorni.

Le Regioni hanno provveduto entro il 30 giugno a formalizzare la nuova proroga dell'Accordo quadro e si resta ora in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale di riordino.

Per ulteriori approfondimenti consulta gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore al link

<http://www.studiorotaporta.it/Articoli.aspx>



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro



CIG in Deroga a maglie ristrette

Lo scorso 1° agosto è stato emanato il Dm Lavoro di riordino dei trattamenti di Cig in deroga: a seguito delle modifiche, non potranno superare gli 11 mesi nel 2014 e i 5 mesi nel 2015.

Viene confermata l'esclusione dell'ammortizzatore in caso di cessazione dell'attività di impresa e la dote di 55 milioni di euro a livello nazionale è concessa solo in presenza di programmi di reindustrializzazione o riconversione.

Novità importanti riguardano il sussidio: potrà essere concesso ai lavoratori, compresi apprendisti e somministrati, che abbiano almeno 12 mesi di anzianità aziendale (solo per il 2014 il requisito viene ridotto a 8 mesi) e alle aziende che abbiano prima utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, comprese le ferie residue.

E' stata altresì modificata la procedura di autorizzazione, in quanto le aziende dovranno presentare la domanda di concessione o proroga in via telematica all'Inps e alla Regione.

Bonus disabili in arrivo

Il ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto direttoriale n. 155 del 12 maggio 2014 con il quale vengono ripartiti i fondi che servono ad incentivare le assunzioni di lavoratori disabili.

I contributi, che dovranno essere riconosciuti dai servizi provinciali competenti sul territorio, sono rivolti a quei datori di lavoro (anche quelli non obbligati alle assunzioni ai sensi della legge 68/99) che, al fine di favorire l'inserimento di soggetti disabili, abbiano avviato convenzioni mirate all'occupazione.

I fondi destinati ai bonus ammontano a quasi 22 milioni (suddivisi tra le regioni) e saranno attribuiti alle assunzioni a tempo indeterminato stipulate nei 12 mesi precedenti all'emanazione del decreto (variano a seconda della riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile assunto).

In ogni caso, l'ammontare lordo del contributo all'assunzione va calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore.

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

Incentivi collegati all'assunzione di lavoratori provenienti da piccola mobilità verso la restituzione

Gli incentivi legati alla "piccola mobilità" sono ormai bloccati da oltre un anno e mezzo e, a breve, i datori di lavoro che nei primi mesi del 2013 hanno goduto delle agevolazioni (il 10% dell'imponibile ai fini previdenziali, per massimo 18 mesi) potrebbero essere chiamati dall'Inps a restituirle.

Per ora il messaggio Inps 2889/2014 sospende fino al 15 settembre 2014 il recupero delle agevolazioni fruite nel corso del 2013 (e stoppate in corsa); dopodiché l'Inps emetterà le note di rettifica.

Il Ministero del lavoro spiega i limiti di contingentamento dei contratti a termine

Il D.L. n. 34/2014 ha introdotto importanti novità per quanto riguarda i limiti di carattere quantitativo alla stipula di contratti a tempo determinato: sulla materia sono intervenuti i chiarimenti della circolare del Lavoro n. 18/2014.

In particolare, è stato previsto che il numero complessivo dei contratti a tempo determinato non può eccedere il 20% per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, ovvero i diversi tetti eventualmente dettati dalla contrattazione collettiva.

Il Ministero ha illustrato come il numero complessivo dei contratti a tempo determinato non costituisca un limite "fisso" annuale bensì si tratti di una proporzione da verificare all'atto della nuova assunzione a termine ("tetto mobile").

In caso di violazione dei limiti previsti dai Ccnl (o, in mancanza, di quello legale), per ciascun lavoratore in sfioramento verrà applicata una sanzione amministrativa, nelle seguenti misure:

- se il numero dei lavoratori assunti in violazione non è superiore a uno, la sanzione sarà pari al 20 per cento della retribuzione corrisposta per la durata del rapporto di lavoro;
- se il numero dei lavoratori assunti in violazione è superiore a uno, la sanzione sarà pari al 50 per cento della retribuzione corrisposta per la durata del rapporto di lavoro.

Per ulteriori approfondimenti sui profili sanzionatori potete seguire le pubblicazioni di Alessandro Rota Porta e Ornella Lacqua sulla Sezione "Articoli" del nostro sito web.

Formazione più agile nell'apprendistato

Per quanto riguarda l'apprendistato, il D.L. n. 34/2014 prevede la forma scritta del piano formativo individuale (PFI) ed elimina il termine dei 30 giorni dalla stipula del contratto, ai fini dell'elaborazione (salvo diverse previsioni dei Ccnl).

In particolare, per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzate, il legislatore ha introdotto un'importante modifica con riferimento alla formazione obbligatoria di base. E' ora previsto che le Regioni e le Province autonome comunichino al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione obbligatoria telematica di assunzione, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, facendo riferimento anche alle sedi e al calendario delle attività previste.

La mancata comunicazione di cui sopra solleva i datori di lavoro da ogni responsabilità in caso di inadempimento degli obblighi formativi di base, salvo diverse previsioni dei Ccnl che la impongano anche nelle more dell'offerta pubblica.

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

Contrattazione aziendale

A parte le deleghe su alcune materie demandate dai contratti collettivi nazionali al secondo livello, lo stesso legislatore – negli ultimi tempi – ha lasciato aperti alcuni spazi alle aziende per cucirsi su misura il vestito più attinente alla propria realtà imprenditoriale, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva.

Notevoli le aperture su alcuni istituti normativi (ad esempio le co.co.pro o i congedi parentali a ore) e quelle sul contratto a tempo determinato: il Dlgs 368/2001 concede parecchie opportunità di adattare le regole generali alle esigenze datoriali.

Ovvio che la realizzazione di questo tipo di intese presuppone una fattiva collaborazione con le organizzazioni sindacali e le loro rappresentanze: è, infatti, dalle relazioni con questi soggetti che possono nascere declinazioni alternative rispetto alla formulazione “standard” che deriva dall’impianto legislativo.

Ultimi giorni per la presentazione del modello 770

Ultime battute per l’invio del modello 770/2014 sia Semplificato che Ordinario: infatti, il termine di presentazione è fissato al prossimo 19 settembre. Rimangono dunque ancora pochi giorni per poter effettuare le ultime operazioni sulla dichiarazione o per correggere eventuali modelli già inviati.

Ad esempio, c’è ancora tempo per il ravvedimento operoso: il contribuente, utilizzando questo istituto, può regolarizzare spontaneamente le violazioni commesse sia in sede di predisposizione e di presentazione della dichiarazione sia all’atto del pagamento delle ritenute alla fonte dovute.

Il contribuente che abbia operato ma non versato ritenute nel corso del 2013, per un importo superiore a 50mila euro, qualora non provveda a pagare almeno una parte dei tributi omessi così da poter scendere sotto tale soglia - sempre entro il 19 settembre - sarà soggetto alla correlata sanzione penale.



Giampiero Falasca

DIVIETO DI ASSUMERE

Cambiare le regole per rilanciare il lavoro



Presentazione DIVIETO DI ASSUMERE di Giampiero Falasca

Martedì 30/09/2014 alle 17,00

presso le Distillerie Berta
Via Guasti, 34/36
Frazione Casalotto
Mombaruzzo, AT 14046

Continua a leggere...



DL 91/2014 incentivi assunzioni a termine in agricoltura

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile in agricoltura è stato istituito un incentivo per i datori di lavoro che assumono giovani "svantaggiati" di età compresa tra i 18 e i 35 anni.

Il contratto dovrà avere durata almeno triennale e garantire al lavoratore un periodo di occupazione minima di 102 giornate all'anno mentre le assunzioni vanno effettuate tra il 1° luglio 2014 e il 30 giugno 2015 (e devono comportare un incremento occupazionale netto).

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo complessivo di 18 mesi e viene corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante compensazione dei contributi dovuti, con differenti durate a seconda che il contratto sia a tempo indeterminato o a termine.

Al via il Fondo di solidarietà residuale

Rincaro di costi in arrivo per le aziende con più di 15 dipendenti oggi escluse dal sistema degli ammortizzatori sociali. In attuazione della riforma Fornero e del decreto ministeriale del ministero del Lavoro che - a inizio 2014 - ha istituito il Fondo residuale, l'Inps ha reso noto le modalità operative (circolare 100/2014).

I fondi di solidarietà bilaterale introdotti dalla Riforma del Lavoro sono finalizzati all'erogazione di ammortizzatori sociali per i lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro in aziende che non possono far ricorso all'istituto della Cassa Integrazione.

Ad oggi pochi comparti hanno disciplinato gli istituti di cui sopra e la legge di Stabilità 2014 ha fissato una aliquota contributiva di finanziamento residuale, pari allo 0,50% della retribuzione mensile imponibile: 2/3 a carico datore di lavoro ed un terzo a carico del lavoratore.

L'Inps ha chiarito l'obbligatorietà per le imprese che operano in settori scoperti dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e in cui non hanno trovato realizzazione i Fondi settoriali di cui alla legge 92/2012 (cd. obbligatori), ovvero in cui non operano i già esistenti Fondi di settore adeguati (cd. alternativi).

Il versamento rientrerà nel complesso della contribuzione dovuta a partire da ottobre 2014 mentre con tempistiche diverse dovranno essere versati gli arretrati da gennaio a settembre 2014.

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

Occhio alla stabilizzazione degli apprendisti

Con la conversione in legge del Dl 34/2014 è stato confermato l'onere di stabilizzazione degli apprendisti per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti: la percentuale da verificare per poter assumere nuovi apprendisti è stata, invece, abbassata al 20%, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

La norma lascia comunque ai Ccnl la possibilità di individuare limiti diversi (più bassi o più elevati) ma questa possibilità è relegata solo nei confronti dei datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti: per questi, la violazione di detti parametri comporterà il disconoscimento dei rapporti di apprendistato stipulati in violazione, con l'effetto che i datori perderanno i connessi benefici normativi, contributivi e retributivi.

Diversa la sorte dei datori con organico fino a 49 dipendenti, che risultano svincolati anche dalle clausole di stabilizzazione eventualmente previste dai Ccnl.

Via libera agli sgravi dei CDS...fino ad esaurimento delle risorse

Con circolare n. 23 del 26 settembre 2014, il Ministero del Lavoro ha fornito le istruzioni per effettuare le richieste di riduzione contributiva relativamente ai contratti di solidarietà difensivi.

La riduzione contributiva è riconosciuta dal 21 marzo 2014 per la durata del contratto di solidarietà con il limite massimo di ventiquattro mesi, nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, nel limite di spesa annuo comunicato dall'INPS.

Sono destinatarie della riduzione contributiva le imprese in campo Cigs.

La domanda va presentata entro trenta giorni successivi alla stipula del contratto di solidarietà o, per i contratti già in essere, entro trenta giorni dal 26 settembre 2014. Le istanze saranno istruite secondo l'ordine cronologico risultante dall'invio effettuato con PEC.



Lavori in corso



Torino - 13 novembre 2014



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TORINO**

ALMA
UNIVERSITAS
TAURINENSIS

**L'EVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL
LAVORO**

**Dal decreto Poletti al Jobs Act:
prove di semplificazione?**

Interviene Alessandro Rota Porta

Responsabilità solidale negli appalti: no...anzi, "ni"

Il Dlgs Semplificazioni (in corso d'emanazione) dovrebbe portare all'eliminazione del regime di responsabilità tributaria negli appalti. Il committente non sarà, però, completamente immune da conseguenze di natura fiscale, in quanto – in specifiche ipotesi – potrebbe essere chiamato a rispondere dei debiti dell'appaltatore nonché ad assolvere tutti i correlati adempimenti previsti in capo ai sostituti d'imposta.

Si ricorda che – nel quadro attualmente ancora vigente – il committente deve provvedere ad effettuare il pagamento del corrispettivo all'appaltatore solo dopo aver verificato che gli adempimenti degli obblighi tributari già scaduti, relativi al versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente a carico dall'intera filiera dell'appalto, siano stati eseguiti correttamente. Viceversa, diventa destinatario di una sanzione amministrativa, da 5mila a 200mila euro.

Certificazione Unica 2015: doppia scadenza per i sostituti d'imposta

Per effetto del Dlgs sulle semplificazioni fiscali (se il testo verrà confermato in sede di definitiva approvazione), il prossimo anno i sostituti d'imposta saranno chiamati ad effettuare un doppio adempimento sul modello Cud.

L'intervento del Dlgs semplificazioni porta così ad una doppia scadenza: come di consueto, il 28 febbraio per la consegna dei modelli ai sostituiti del CUD e il 7 marzo per l'invio telematico dei medesimi dati alle Entrate.

In caso di inadempimento sono state disposte pesanti sanzioni: per ogni certificazione omessa, tardiva o errata scatta l'importo sanzionatorio pari a 100,00 euro; invece, nelle ipotesi di errata trasmissione, la stessa non si applica se l'invio della certificazione corretta è effettuato entro i cinque giorni successivi alla scadenza.

Inoltre la "Certificazione Unica" relativa all'anno di imposta 2014 dovrà riportare anche i dati reddituali riferiti al lavoro autonomo.

Nuovi oneri per chi concede il benefit auto

L'ultima modifica al codice della strada prevede la registrazione alla Motorizzazione e sulla carta di circolazione del nome di chi non è intestatario di un veicolo ma ne ha la disponibilità per più di 30 giorni.

Tale obbligo, quindi, graverà su tutte quelle aziende che concedono come benefit l'auto aziendale; in questo caso, il nome dell'utilizzatore non andrà annotato sulla carta di circolazione, ma solo registrato alla Motorizzazione; la ricevuta dell'adempimento non andrà tenuta a bordo. L'onere sarà effettivo solo per gli atti posti in essere dal 3 novembre: in caso di mancato rispetto scatterà una multa di 705 euro e il ritiro della carta di circolazione.

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro



Lavori in corso

NOVITA' E CONFERME IN ARRIVO CON LA LEGGE STABILITA'

Il disegno di legge Stabilità 2015 emanato dal Consiglio dei Ministri - il cui iter parlamentare per la conversione in legge è in corso - contiene diversi interventi in materia di lavoro; in particolare:

- viene confermato il **bonus fiscale** degli "80 euro mensili" per i lavoratori dipendenti con reddito complessivo non superiore a 24.000 euro; per coloro i quali il reddito si attesta tra 24.000 a 26.000 euro, l'importo si riduce fino ad azzerarsi. Restano ancora esclusi i redditi da pensione e quelli di lavoro autonomo
- dal periodo paga di marzo 2015, in via sperimentale, è prevista la possibilità da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi i lavoratori agricoli con rapporto in essere da almeno 6 mesi e i lavoratori domestici), di percepire la **quota maturanda del TFR** come parte integrante della retribuzione. L'importo pagato mensilmente, sarà calcolato al netto del contributo dello 0,50% e verrà soggetto alla tassazione ordinaria. Non concorrerà a formare la base imponibile ai fini contributivi e non inciderà nella determinazione dell'aliquota fiscale.
Inoltre, la percentuale dell'imposta sostitutiva dovuta sulla rivalutazione aumenterà dall'11% al 17%
- è prevista una dotazione di 1.600 milioni di euro per far fronte ad interventi in materia di **ammortizzatori sociali**, servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché per coprire oneri derivanti dagli incentivi per la stipula di contratti a

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

- tempo indeterminato. Ulteriori 400 milioni di euro saranno stanziati per gli ammortizzatori sociali in deroga
- viene introdotto uno **sgravio contributivo per i datori di lavoro** che nel 2015 assumeranno a tempo indeterminato lavoratori i quali, nei 6 mesi precedenti, non siano stati occupati a tempo indeterminato (sono esclusi i lavoratori agricoli). Tale sgravio spetterà al massimo per 36 mesi e risulterà totale nel caso in cui i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore non superino il tetto di 8.060 euro annui.

Trattandosi di un disegno di legge, le misure descritte potranno subire modifiche in fase di definitiva conversione.

UTILIZZO DI VEICOLI AZIENDALI: oltre la scadenza le precisazioni degli organi competenti

Con la circ. n. 23743/2014, la Direzione Generale della MTC ha fornito ulteriori chiarimenti (a rettifica degli indirizzi precedenti) in merito alla registrazione degli effettivi utilizzatori sulla carta di circolazione, obbligatoria per gli atti instaurati a partire dal 3 novembre scorso (si veda la Newsletter 3/2014).

E' stato precisato che nel caso in cui l'auto venga attribuita come fringe benefit o come mezzo parzialmente di servizio non sussiste l'obbligo di annotazione da parte dell'utilizzatore; questo onere permane solo quando l'auto è concessa in comodato d'uso, ovvero quando c'è un utilizzo esclusivo, personale e gratuito per un periodo superiore a 30 giorni.

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

Si chiude il 1° anno della nostra Newsletter con il pieno di novità in arrivo!

La sfida continua anche nel 2015 e cercheremo di tenerVi ancora più aggiornati con edizioni speciali (rispetto a quelle canoniche di metà mese) mano a mano che saranno licenziati i provvedimenti di maggior impatto legati al Jobs Act.

Abbiamo anche proceduto ad un aggiornamento della mailing-list della Newsletter e ci scusiamo con i destinatari che finora non l'hanno ricevuta.

Buona lettura e Auguri di Serene Festività da parte di tutto lo Staff dello Studio Rota Porta!

JOBS ACT

Vi presentiamo, in pillole, le principali novità del Jobs Act: ricordiamo che si tratta di una legge delega e, pertanto, le misure descritte di seguito non sono ancora in vigore. Le stesse potranno trovare attuazione solo con l'emanazione dei decreti delegati.

Licenziamento

Nel momento in cui sarà attuata la delega contenuta nel Jobs Act, per le nuove assunzioni, decollerà il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Sarà previsto un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e verrà limitato il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato. La disciplina vigente resterà immutata solo per i dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore dei decreti di attuazione.



Lavori in corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI



Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

Contratti di lavoro

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio sostituirà l'attuale contratto a tempo indeterminato. Sarà il decreto attuativo a stabilirne le caratteristiche.

E' prevista l'abolizione delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto. Nel frattempo chi è attualmente occupato in collaborazioni guadagnerà il riconoscimento a pieno dell'Aspi e un compenso di orario minimo.

Ammortizzatori

La cassa integrazione verrà riconosciuta solo se esaurite le altre possibilità di riduzione dell'orario di lavoro (contratti di solidarietà) e non sarà più prevista in caso di cessazione di attività (salvo casi specifici).

Demansionamento

Il Jobs Act punta a modificare anche l'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori, prevedendo il passaggio del lavoratore da una mansione all'altra, compreso il cosiddetto demansionamento, in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale.

Tutela della maternità

Sarà estesa a tutte le lavoratrici (non solo alle dipendenti). Le lavoratrici parasubordinate avranno diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

FLASH: SCADENZIARIO DI FINE ANNO (salvo proroghe in extremis, per ora non contenute nella legge di stabilità)

Documento unico di regolarità contributiva (Durc)

Il 31 dicembre 2014 cessa il regime della validità temporale di 120 giorni del Durc rilasciato nell'ambito dei lavori privati. Per le richieste effettuate a partire dal 1° gennaio 2015 la validità torna a 90 giorni, salvo proroghe. Nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture il Durc ha di regola validità di 120 giorni dalla data del rilascio. In attesa di istruzioni ad hoc, riteniamo che i Durc già rilasciati prima di tale data esauriranno la validità pari a 120 giorni nel corso del 2015.

Ammortizzatori sociali

Salvo proroghe, cessa dal 1° gennaio 2015 la possibilità di ricorso alle procedure di contratti di solidarietà difensivi di tipo B (aziende escluse dal campo Cigs).

Mobilità

Con il 1° gennaio 2015 si riducono le durate della mobilità ordinaria; al 31 dicembre 2016 sarà definitivamente abolita e sostituita dall'Aspi.

Nella tabella riportata alla pagina seguente indichiamo come cambierà la durata dell'indennità di mobilità: tale indennità non varia per i lavoratori fino a 39 anni di età residenti nel Centro-Nord, mentre si dimezzerà per la stessa fascia di età, per coloro che sono residenti però nelle regioni del Mezzogiorno.

Indennità di mobilità		
	Fino al 31.12.2014	2015
Centro-Nord fino a 39 anni	12	12
Centro-Nord da 40 a 49 anni	24	18
Centro-Nord da 50 anni in poi	36	24
Sud fino a 39 anni	24	12
Sud dal 40 a 49 anni	36	24
Sud da 50 anni in poi	48	36

Contratti di solidarietà

Termina il 31 dicembre 2014 l'incremento del 10% (dal 60 al 70%) dell'importo dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori coinvolti in contratti di solidarietà difensivi.

Contratti a termine

Scade il termine, al 31 dicembre 2014, fino al quale i datori di lavoro potevano avere in forza contratti a tempo determinato in eccesso rispetto al 20% massimo previsto dalla legge, senza incorrere in alcuna sanzione, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale.

Vi invitiamo a seguire gli interventi di Alessandro Rota Porta sul quotidiano il Sole 24 Ore – edizioni del Lunedì.