

In collaborazione con



Elabora^{SRL}
CONSUL



LAVORO & LAVORO

**MA CON
JOBS ACT
COSA
CAMBIA?**



mercoledì
25 marzo
2015

HOTEL
HOLIDAY INN EXPRESS
CHERASCO

Non sempre cambiare equivale a migliorare, ma per migliorare bisogna cambiare. Winston Churchill



RELAZIONE DELL'INCONTRO DI APPROFONDIMENTO ED ATTUALITÀ RELATIVO AL CAMBIAMENTO DELLE REGOLE DEL MERCATO DEL LAVORO.

Con il provvedimento definito Jobs Act il legislatore italiano mette in campo nuove regole per semplificare e rendere più competitivo il lavoro in Italia, ma soprattutto per consentire una ripresa dell'economia e dell'occupazione.



Cherasco, 25 marzo 2015





ESONERO CONTRIBUTIVO A TEMPO INDETERMINATO

L'**esonero** contributivo riguarda le **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** decorrenti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, per un **periodo di 36 mesi** dalla data di assunzione e per un importo massimo di pari ad € 8.060,00 su base annua.

REQUISITI NECESSARI DEL DATORE DI LAVORO PER BENEFICIARE DELL'ESONERO

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, a condizione che vi sia:

- Regolarità degli obblighi di contribuzione e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- Rispetto degli accordi e CCNL di riferimento.

RAPPORTI DI LAVORO AI QUALI SI PUÒ APPLICARE L'INCENTIVO

- **Lavoro ripartito** (c.d. job sharing) a tempo indeterminato.
- **Part-time**, sia esso di tipo orizzontale, verticale ovvero misto.
- **Dirigenti.**
- **Soci di cooperativa** di lavoro.
- **Lavoratori assunti a scopo di somministrazione** da parte di Agenzia per il Lavoro
- **Disabili.**
- Lavoratori con precedente rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi, presso lo stesso datore di lavoro con il quale ha acquisito il **diritto di precedenza**.
- Lavoratori a tempo determinato, con i quali si vuole **trasformare il rapporto a tempo indeterminato**.
- Lavoratori con **precedenti rapporti di lavoro intermittente** a tempo indeterminato.

INCOMPATIBILITÀ SOGGETTIVA DEL LAVORATORE ALL'ESONERO

L'esonero non spetta:

- ai **lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;**
- nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere **un lavoratore che abbia avuto con l'azienda un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 3 mesi prima dell'entrata in vigore della legge di Stabilità** (rapporti in essere al 29.9.14);
- ai **lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito** in relazione ad una precedente assunzione con lo stesso datore di lavoro che riassume.

QUALE CONTRIBUZIONE RIGUARDA

L'esonero è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con eccezione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

Ai fini pensionistici, l'applicazione del beneficio non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale spettante.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

L'**obiettivo** della norma è di **dare delle tutele ai lavoratori** nel caso in cui vengano **licenziati illegittimamente** da parte del datore di lavoro.

La nuova disposizione legislativa si applica esclusivamente ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 ed ai lavoratori che, dalla stessa data, hanno avuto **trasformato il contratto di lavoro da tempo determinato ad indeterminato** o che sono stati **qualificati dal rapporto di apprendistato**.

Per i lavoratori assunti precedentemente questa data, si applicheranno le regole preesistenti.

Le uniche **motivazioni che possono portare alla reintegra** del lavoratore riguardano:

- licenziamento **discriminatorio**;
- licenziamento **orale**;
- licenziamento durante il **periodo di tutela** (es. primo anno di matrimonio o maternità);
- licenziamento **disciplinare** ove il **fatto materiale** contestato sia **inesistente**.

In tutti gli altri casi è previsto esclusivamente un ristoro di natura economica rapportato agli anni di servizio prestati dal lavoratore nell'azienda: 2 per ogni anno di servizio, da un **minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità** (somma netta sulla quale non devono essere calcolati i contributi).

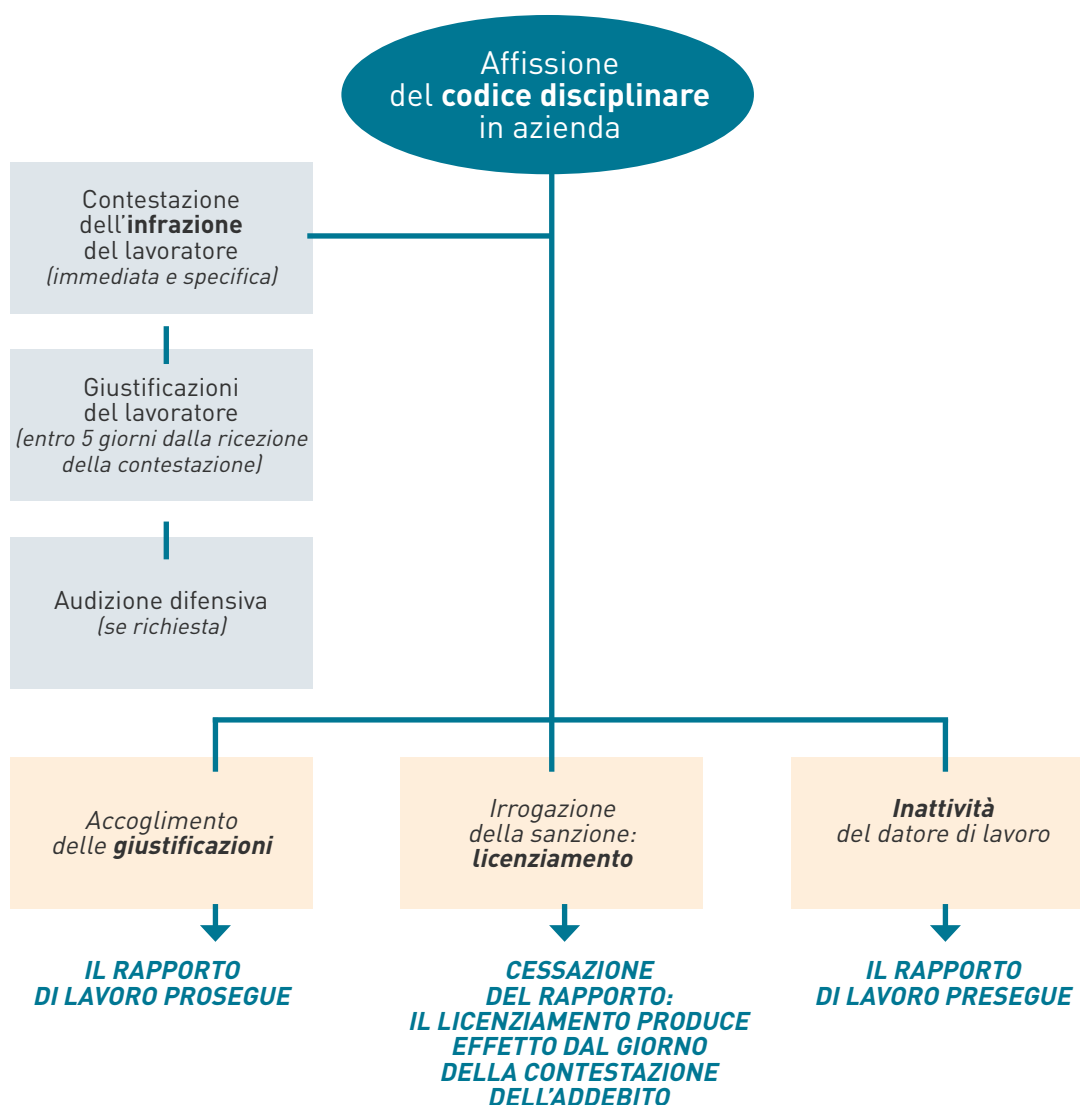
Al fine di risolvere extra giudizialmente vertenze relative all'impugnativa del licenziamento, l'azienda può offrire, in una delle sedi "protette" previste dal legislatore (es. DTL, sede sindacale), una cifra, sempre rapportata all'anzianità di servizio del lavoratore, pari a 1 (minimo 2) e fino ad un massimo di 18 mensilità. La somma, se accettata, porterà alla risoluzione della controversia.

Nelle aziende fino a 15 dipendenti, qualora dal 7 marzo 2015 vengano fatte nuove assunzioni tali da portare il computo dei lavoratori a più di 15, per tutti i lavoratori presenti in azienda si applicherà il nuovo contratto a tutele crescenti.

PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

La procedura per la legittima irrogazione del licenziamento disciplinare è tendenzialmente applicabile ad ogni tipo di rapporto di lavoro subordinato, a prescindere dal tipo di datore di lavoro e dalle sue dimensioni.

Il datore di lavoro che pone in essere un licenziamento determinato dal comportamento del dipendente deve seguire la procedura di cui sotto.



AMMORTIZZATORI SOCIALI

NASpl - solo a chi si riqualifica

Dal primo maggio sarà in vigore la Naspi, nuova Assicurazione Sociale per l'impiego.

Requisiti :

- bisogna avere almeno **13 settimane di contribuzione** nei **quattro anni precedenti** alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- il lavoratore deve avere almeno **30 giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei **12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione**;
- l'erogazione della NASpl, è condizionata alla partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa e ai **percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti**.

Dis Coll – ai precari

Nuovo sussidio per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, ad esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla gestione separata che perdano il lavoro a partire dal primo gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2015.

Caratteristiche:

- Bisogna aver maturato almeno tre mesi di contribuzione nel periodo dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento; o aver maturato un mese di contribuzione nell'anno solare in cui si verifica la cessazione di lavoro; o concluso un rapporto di collaborazione di almeno un mese.
- Erogazione per 6 mesi.

Asdi - Ai più disagiati

Potrà essere richiesto una volta esaurito il periodo di erogazione della Naspi, se il lavoratore non ha trovato una nuova occupazione.

Caratteristiche:

- prevede l'erogazione di un assegno di importo pari al 75% dell'ultimo assegno Naspi.
- bisognerà aver maturato almeno 3 mesi di contributi dal primo gennaio dell'anno
- Durata 6 mesi.

TFR IN BUSTA PAGA... DAL 1° MARZO COSA È CAMBIATO

In via sperimentale, in relazione ai periodi di paga decorrenti dal 01.03.15 al 30.06.18, **i lavoratori dipendenti del settore privato**, che abbiamo un rapporto di lavoro in essere da almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro, **possono richiedere al datore di lavoro medesimo di percepire la quota di TFR mensilmente maturata.**

SOGGETTI ESCLUSI

Non possono richiedere l'erogazione mensile della quota del tfr in busta paga e non possono erogarla:

- lavoratori domestici;
- lavoratori del settore agricolo;
- datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali;
- aziende dichiarate in crisi.

ELEMENTI DA PRENDERE IN CONSIDERAZIONE

I lavoratori che chiederanno la liquidazione diretta mensile come parte integrativa della retribuzione devono tener presente che:

- la manifestazione di volontà qualora esercitata è **irrevocabile** fino al 30.06.2018;
- tale somma assumerà la natura di reddito da lavoro e verrà **assoggettata a tassazione ordinaria, perdendo** quindi la **tassazione più favorevole** con la quale viene tassato il TFR, non sarà però imponibile ai fini previdenziali.

ACCESSO AL CREDITO PER CORRESPONSIONE DEL TFR

I datori di lavoro che non intendono corrispondere immediatamente con risorse proprie la quota maturanda di Tfr possono **accedere ad un finanziamento assistito.**

Per far ciò, sarà necessario richiedere all'Inps apposita certificazione del Tfr maturato e sulla base delle certificazioni il datore di lavoro potrà presentare richiesta di finanziamento presso una delle banche o intermediari finanziari che aderiscono all'apposito accordo quadro tra Ministero del Lavoro e dell'Economia e l'Abi.

IL LAVORO INTERINALE

È una particolare forma di “contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo” con il quale le aziende possono beneficiare temporaneamente di una prestazione lavorativa, senza assumersi tutti gli oneri che derivano dall’instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato.

L’impresa utilizzatrice assume i lavoratori tramite una società fornitrice di lavoro temporaneo che si interpone tra l’azienda (che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa) e il lavoratore (che viene posto a disposizione dell’azienda per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un’opera o di un servizio specifico).

QUALI SONO I VANTAGGI

- Possibilità di avere dipendenti a termine oltre il 20% dell’organico
- Nessuno obbligo di stop and go tra contratti a tempo determinato
- In caso di soli contratti di somministrazione superamento del limite della stabilizzazione 36 mesi di anzianità
- Potere disciplinare in capo all’Agenzia per il Lavoro
- Risparmio finanziario con la dilazione mensile di pagamento del costo del lavoro
- Mantenimento numero organico: la somministrazione non rientra nel computo organico per alcuni istituti
- Delega delle attività amministrative: selezione, assunzione, gestione contributiva
- Formazione (utilizzo di fondi Forma.Temp da valutare caso per caso)
- MOG: la flessibilità di utilizzo delle prestazioni in base le necessità, senza i vincoli del contratto a chiamata per i seguenti settori: alimentare, gdo, servizi per la persona, turismo, logistica, agricoltura e telecomunicazioni

I FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA: UN'OPPORTUNITÀ DA NON PERDERE

I "Fondi Paritetici Interprofessionali" nazionali per la formazione continua sono Organismi Bilaterali di natura associativa promossi dalle Organizzazioni di rappresentanza delle "Parti sociali" attraverso specifici Accordi interconfederali stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

I "*Fondi Paritetici Interprofessionali*" finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese, in forma singola o associata, decidono di realizzare per i propri dipendenti.

Ai Fondi possono aderire PMI, grandi imprese, studi professionali, società cooperative, aziende agricole e, in generale, tutte quelle aziende che versano all'INPS lo 0,30% (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria"). Dal 2009 possono aderire ai Fondi Interprofessionali anche le aziende di servizi pubblici, a partecipazione pubblica totale e/o parziale, in quanto obbligate al pagamento dei contributi INPS contro la disoccupazione involontaria (ex art. 20 comma 4, 5, 6 del Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133. Estensione dell'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria e Circolare esplicativa Inps n. 18 del 12 febbraio 2009)¹.

Infine, dal 2013, possono aderire anche gli Enti Pubblici (Amministrazioni centrali e periferiche, Enti Locali, ecc.) per il personale assunto a tempo determinato, in quanto obbligati al pagamento dei contributi ASPI e contro la disoccupazione involontaria (ex art.2 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, "Aspetti di carattere contributivo")².

¹ Per ulteriori chiarimenti v.Circolare INPS n. 18 del 12 Febbraio 2009

² Per ulteriori chiarimenti v. Circolare INPS n.140 del 14 dicembre 2012

VIDEOSORVEGLIANZA IN AZIENDA

Il fenomeno della videosorveglianza nei luoghi di lavoro è oggi in costante crescita ed ha sostanzialmente le seguenti finalità:

- protezione e sicurezza del personale;
- protezione e sicurezza dei clienti (o terzi);
- protezione della proprietà o del patrimonio aziendale.

Queste finalità devono bilanciarsi con il diritto alla riservatezza e alla dignità delle persone, con particolare riguardo ai lavoratori ed alla disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, infatti, vieta il controllo a distanza dei lavoratori e sottolinea come gli impianti debbano possedere la sola finalità di garantire la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

INFORMATIVA E AUTORIZZAZIONI

Pertanto l'imprenditore, per poter installare correttamente un impianto di videosorveglianza, dovrà:

- rendere l'informativa, secondo quanto stabilito dall'art. 13 del Codice della Privacy: lo scopo del cartello è quello che in tutti gli interessati devono essere informati del fatto che stanno per accedere a una zona videosorvegliata.
- nel caso in cui l'azienda abbia dei dipendenti sarà necessario raggiungere un accordo con le rappresentanze sindacali oppure rivolgersi alla competente DTL competente (ex ispettorato del lavoro) per ottenere la relativa autorizzazione.

Secondo parte della giurisprudenza può essere considerata lecita l'installazione di un sistema di videosorveglianza senza la suddetta autorizzazione, nel caso in cui, oltre alla regolare presenza sui luoghi di lavoro dei dovuti cartelli, vi sia il consenso esplicito dei lavoratori, tramite una dichiarazione sottoscritta da ogni singolo prestatore.

Tale scelta, benché suffragata dalla Cassazione, potrebbe comunque essere contestata dagli organi di controllo che assumessero un atteggiamento più formalista.

COME OTTENERE IL MEGLIO DAI TUOI COLLABORATORI IN DUE MOSSE

Su un mercato del lavoro, sempre più competitivo e flessibile, il sogno di ogni imprenditore, è quello di trovare collaboratori auto-motivati che lavorino coscienziosamente, con assiduità, che desiderino esprimere al meglio il proprio potenziale nel contesto al quale appartengono. L'esperienza quotidiana tuttavia, ci fa notare che nella realtà esistono diverse tipologie di lavoratori. Ci sono degli individui che nello svolgere le proprie mansioni si applicano il minimo indispensabile e riescono raramente a portare a termine i propri compiti trovando sempre giustificazioni ai propri fallimenti. All'opposto ci sono persone che si applicano in tutti i progetti cercando di dare il massimo e accolgono i nuovi incarichi con entusiasmo e ambizione. Ci sono, infine, gli individui che ad ogni nuovo incarico cercano di capire cosa possono guadagnare di più in termini di tempo e di danaro.

Le persone oggi possono determinare il successo o l'insuccesso di ogni azienda e possono, inoltre, essere una notevole fonte di vantaggio competitivo. Per un imprenditore, quindi, diventa molto importante conoscere il modo di attivare le risorse dei propri collaboratori in quanto questo può fare realmente la differenza fra raggiungere o mancare gli obiettivi di performance prestabiliti. La Feelgood Solution Italia lavora con successo in ambito aziendale fornendo strumenti e strategie all'avanguardia per raggiungere gli obiettivi ed ottimizzando le risorse umane. Anche tu scoprirai com'è facile applicarle alla tua realtà quando vediamo insieme come fare!

in collaborazione con



Maria Luisa Cocito
Responsabile distretto Cuneo
marialuisa.cocito@synergie-italia.it

Elisa Giletta
Responsabile commerciale
elisa.giletta@synergie-italia.it

STUDIO LEGALE
BONGIOVANNI

Simone Bongiovanni
avv.bongiovanni@studiolegalebt.it



commerciale@mastersecurityantifurti.it



Davide Grassi
info@feelgoodsolution.it

elaboraconsul.it

ELABORA CONSUL s.r.l.

Via Mellonera 34

12038 SAVIGLIANO (CN)

Tel. 0172.71 74 29 - Fax 0172.37 56 97

info@elaboraconsul.it