

# COME CAMBIA IL LAVORO DOPO IL JOBS ACT



**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E  
LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI STABILITÀ**

**INCONTRO FORMATIVO PER LE AZIENDE ASSOCIATE**

**UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO – LODI – MONZA E BRIANZA  
2 FEBBRAIO 2015**

**LE SLIDES DEL CONVEGNO DEL 2 FEBBRAIO  
AGGIORNATE CON IL TESTO DEFINITIVO DEI PRIMI  
DECRETI LEGISLATIVI**

# COME CAMBIA IL LAVORO DOPO IL JOBS ACT



**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E  
LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI STABILITÀ**

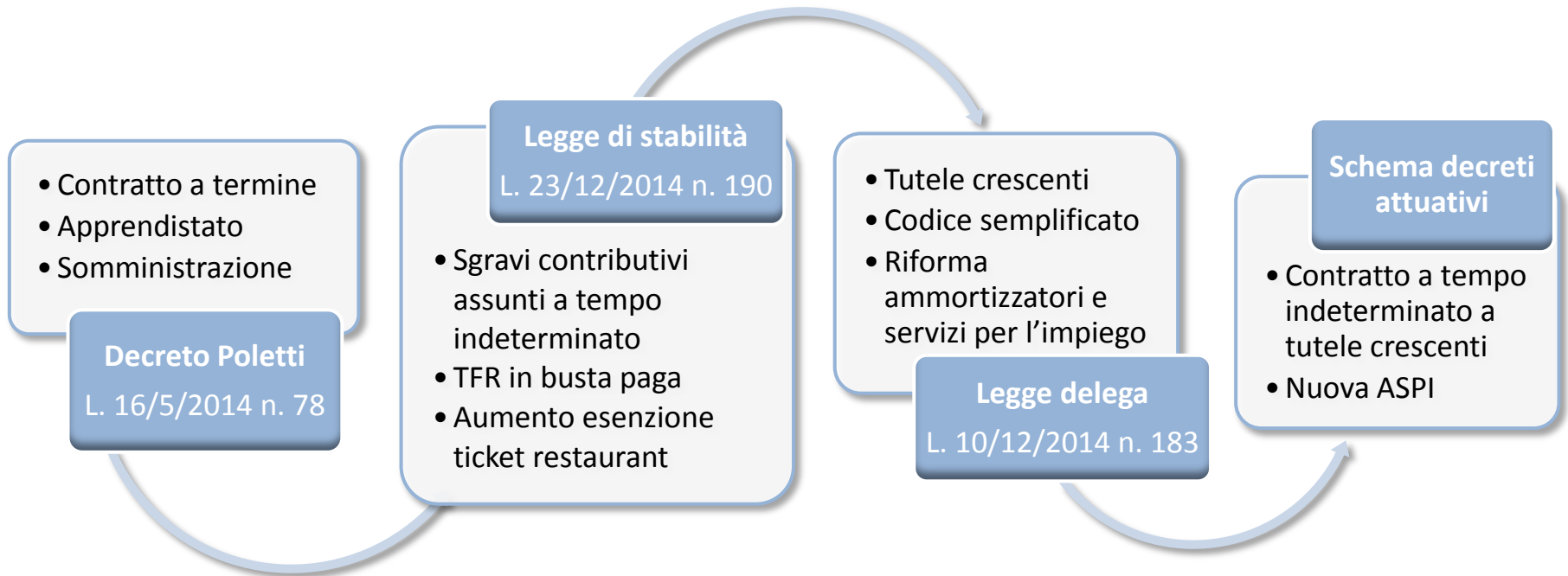
**INCONTRO FORMATIVO PER LE AZIENDE ASSOCIATE**

**LE DELEGHE DEL JOBS ACT**

**PIERANTONIO POY:**

**DIRETTORE DIREZIONE SINDACALE • SICUREZZA SUL LAVORO**

# Cos'è il Jobs Act e come cambia il Lavoro



# Legge 10 dicembre 2014, n. 183



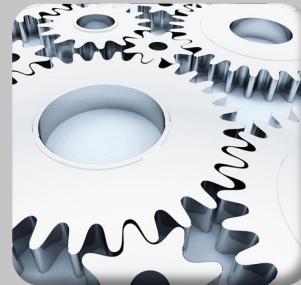
Revisione degli  
Ammortizzatori  
sociali



Riorganizzazione  
dei Servizi al  
lavoro e delle  
politiche attive



Semplificazione  
delle procedure  
e degli  
adempimenti  
amministrativi



Riordino  
delle forme  
contrattuali  
e dell'attività  
ispettiva



Tutela  
e conciliazione  
delle esigenze  
di cura, di vita  
e di lavoro

# TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- ✓ **Revisione della CIG, CIGS e dei Fondi di solidarietà bilaterali:**
  - esclusione della CIGS in caso di **cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;**
  - accesso solo a seguito di **esaurimento** di strumenti contrattuali per la riduzione dell'orario di lavoro (ferie, ROL ...);
  - **compartecipazione** delle imprese coinvolte e **riduzione/rimodulazione delle aliquote contributive** tra settori economici in relazione all'effettivo utilizzo;
- ✓ **Revisione e sostegno ai contratti di solidarietà.** (mancata proroga innalzamento dal 60% al 70% retribuzione CdS Tipo A; mancato finanziamento tipo B per 2015 + copertura 2014).



# SOSTEGNO ALLA DISOCCUPAZIONE

- ✓ **Rimodulazione della durata dell'Aspi** (ex indennità di disoccupazione) **rapportata al periodo di contribuzione** del lavoratore e incremento della durata per i lavoratori con lunghe carriere contributive rilevanti ⇒ **NASpl**.
- ✓ **Introduzione di una prestazione post-Aspi** ai lavoratori in stato di particolare disagio economico e che abbiano partecipato ad iniziative proposte dai Servizi per l'Impiego competenti ⇒ **ASDI**.
- ✓ Estensione dell'Aspi alle **collaborazioni coordinate e continuative fino al loro superamento**.

# LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

- ✓ Istituzione dell'**AGENZIA NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE**, partecipata da Stato e Regioni, vigilata dal Ministero del Lavoro. Personale proveniente dalle amministrazioni/uffici soppressi (Centri per l'Impiego), con competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASPI.
- ✓ Attivazione del **beneficiario degli ammortizzatori sociali** con meccanismi e interventi che incentivino la **ricerca attiva di una nuova occupazione**.
- ✓ Possibilità di svolgimento di **attività a beneficio delle comunità locali**.
- ✓ Erogazione di un voucher **al lavoratore licenziato illegittimamente per g.m.o. o per licenziamento collettivo** per la ricerca attiva di una nuova occupazione secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro finalizzato alla sottoscrizione di un **contratto di ricollocazione** con le Agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati.
- ✓ Adeguamento delle **sanzioni** e delle modalità applicative per i lavoratori beneficiari di sostegno al reddito che non si rendano disponibili ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio delle comunità locali.

# PROCEDURE E ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

- ✓ Semplificazione e razionalizzazione di tutti gli adempimenti di carattere amministrativo legati alla costituzione, gestione e cessazione del rapporto, con l'obiettivo di **ridurre drasticamente il numero di atti**, attraverso:
  - abrogazione di norme dai **forti contrasti giurisprudenziali, interpretativi o amministrativi**;
  - **unificazione delle comunicazioni** alle pubbliche amministrazioni
  - **abolizione della tenuta dei documenti cartacei** e adempimenti **esclusivamente in via telematica**;
  - **revisione dell'apparato sanzionatorio** attraverso la rimodulazione degli obblighi del datore di lavoro.
- ✓ Razionalizzazione e revisione delle procedure e degli **adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità** (L. 68/99).
- ✓ Valorizzazione degli istituti di tipo premiale attraverso la **riduzione dei premi e contributi (INAIL)** per una corretta applicazione delle norme antinfortunistiche da parte delle imprese.

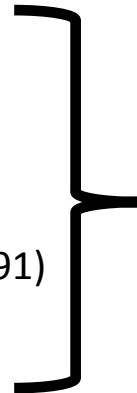


# INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

- ✓ **Razionalizzazione degli incentivi esistenti** alle assunzioni in particolare per i lavoratori che evidenziano una minore probabilità di trovare occupazione.

## Tipologie di agevolazioni in Italia = Totale 28

- Giovani
- Donne
- Lavoratori over 50
- Lavoratori in CIGS
- Lavoratori in mobilità
- Lavoratori svantaggiati (L. 381/91)
- Lavoratori disabili
- Altre agevolazioni



**Più incentivi regionali,  
provinciali comunali e  
altri Enti**

# ATTIVITÀ ISPETTIVA

✓ **Razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva**, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione di una **Agenzia unica per le ispezioni del lavoro**, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del:

- Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- INPS;
- INAIL;

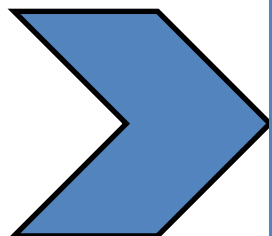
e in coordinamento con i Servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle Agenzie regionali per la protezione ambientale.

# CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO

- ✓ Estendere, in modo graduale, il beneficio dell'**indennità di maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici**, indipendentemente dal versamento contributivo.
- ✓ Incentivazione di **accordi collettivi** volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e la definizione di premi di produttività per favorire la conciliazione famiglia – lavoro, anche attraverso il telelavoro.
- ✓ Possibilità di **cessione di riposi** aggiuntivi spettanti in base ai CCNL, fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, in favore di colleghi con figlio minore che necessita della presenza fisica del genitore e di cure costanti per il particolare stato di salute, compatibilmente con la normativa in materia di riposi e ferie.
- ✓ Maggiore **flessibilità tra congedi obbligatori e parentali** per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi vita e lavoro compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese.
- ✓ **Riequilibrare il sistema delle detrazioni** per il coniuge a carico.

# REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

- ✓ Revisione della **disciplina delle mansioni** in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, **prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento.**

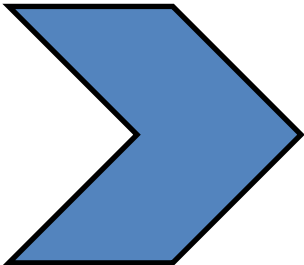


- L'art. 2103 del c.c. prevede che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Ogni patto contrario è nullo.
- In casi particolari, tuttavia, in deroga all'art. 2103 del c.c. il datore di lavoro può adibire il lavoratore a mansioni inferiori tra i quali:
  - inabilità dovuta ad infortunio o malattia (art.4, comma 4, L. 68/99);
  - svolgimento di lavori a rischio per le lavoratrici in gravidanza e fino ai 7 mesi di vita del bambino (art. D.Lgs. 151/01);
  - nel corso della procedura di mobilità per evitare i licenziamenti (art.4, comma 11, L.223/91).

- ✓ I **contratti collettivi anche di secondo livello**, stipulati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria **potranno individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle previste dalla legge.**

# CONTROLLI A DISTANZA

- ✓ Revisione della **disciplina dei controlli a distanza** sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.



- L'art.4 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) vieta l'installazione di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Nell'ipotesi in cui l'utilizzo sia determinato da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, l'installazione è subordinata ad un accordo con le RSA/RSU o in mancanza ad un'autorizzazione da parte della DTL.

# SALARIO MINIMO

- ✓ Introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del **compenso orario minimo**, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

# AUTENTICITÀ DELLE DIMISSIONI

- ✓ Individuazione di ulteriori modalità semplificate di **accertamento della veridicità della data e della autenticità della dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro, anche al fine di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore.

# ABROGAZIONI – TESTO ORGANICO

- ✓ **Abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali incompatibili con le disposizioni del Testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.**

## Tipologie di lavoro esistenti in Italia = Totale 12

### Subordinati

1. Contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato
2. Contratto di lavoro dipendente a tempo determinato
3. Contratto di apprendistato
4. Contratto di somministrazione
5. Contratto di lavoro a chiamata (intermittente)
6. Job sharing

### Parasubordinati

1. Lavoro a progetto
2. Collaborazione coordinata e continuativa

### Lavoro autonomo/speciale

1. Lavoro autonomo con partita Iva (professionisti, artigiani e commercianti)
2. Agenti di commercio/ Rappresentanti
3. Voucher ( buoni lavoro )
4. Associazione in partecipazione





# TEMPO INDETERMINATO

- ✓ Promuovere il **contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro** rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri.
- ✓ Prevedere **per le nuove assunzioni un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti** in relazione all'anzianità di servizio.

# COME CAMBIA IL LAVORO DOPO IL JOBS ACT



**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E  
LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI STABILITÀ**

**INCONTRO FORMATIVO PER LE AZIENDE ASSOCIATE**

**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**

**ROBERTA ROSSETTI**

VICE RESPONSABILE AREA RELAZIONI SINDACALI

**LE SLIDES DEL CONVEGNO DEL 2 FEBBRAIO  
AGGIORNATE CON IL TESTO DEFINITIVO  
DEL DECRETO LEGISLATIVO 23/2015**

# COSA CAMBIA DOPO IL DLGS 23/2015 «TUTELE CRESCENTI»



# CAMPO D'APPLICAZIONE

## DLGS. 23/2015 - ART.1

- ✓ Le nuove disposizioni trovano applicazione nei confronti dei lavoratori **assunti a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del decreto, 7 marzo 2015** con qualifica di:
  - operai; impiegati; quadri.
- ✓ Le nuove disposizioni si applicano anche nei casi di **conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato** e di **conferma di contratti di apprendistato** avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto, 7 marzo 2015.
- ✓ Sono esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato e i dirigenti.

# CAMPO D'APPLICAZIONE

DLGS. 23/2015 - ART.1

- ✓ Le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori **assunti prima dell'entrata in vigore del decreto**, se prestano la propria attività lavorativa presso un datore di lavoro che **dopo l'entrata in vigore del decreto** effettui nuove assunzioni a tempo indeterminato **superando i 15 dipendenti**.
- ✓ Le disposizioni trovano applicazione anche nei casi di **conversione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato e di conferma di contratti di apprendistato** avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto.

\* N.B.: nelle slides, il riferimento ai «nuovi assunti» deve essere integrato con le specificità sopra illustrate

# CAMPO D'APPLICAZIONE

DLGS. 23/2015 - ART.1

Dimensione aziendale	Lavoratori assunti <b>PRIMA</b> dell'entrata in vigore del decreto	Lavoratori assunti <b>DOPO</b> l'entrata in vigore del decreto
Datore di lavoro fino a 15 dipendenti	Vecchie disposizioni	Nuove disposizioni
Datore di lavoro con più di 15 dipendenti	Vecchie disposizioni	Nuove disposizioni
Datore di lavoro che supera i 15 dipendenti a seguito di nuove assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore del decreto	Nuove disposizioni	Nuove disposizioni

# TUTELE CRESCENTI

## 1. I LICENZIAMENTI

# TUTELE CRESCENTI

IL DLGS. 23/2015 MODIFICA LE CONSEGUENZE DERIVANTI DAI LICENZIAMENTI QUALIFICATI/DICHIARATI:

- PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (G.M.O.)
- DISCIPLINARI (per Giustificato Motivo Soggettivo o per Giusta Causa)
- NULLI, DISCRIMINATORI OD ORALI



# IL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

- ✓ Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato da ragioni inerenti **all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa** (art. 3, Legge n. 604/66).
- ✓ Secondo la costante interpretazione della giurisprudenza in tali casi spetta al datore di lavoro l'onere di provare il nesso di causalità tra il licenziamento e la riorganizzazione del lavoro.

# IL LICENZIAMENTO PER G.M.O.

- ✓ La giurisprudenza ha individuato **alcune fattispecie**:
- cessazione dell'attività produttiva e liquidazione dell'azienda;
  - fallimento;
  - soppressione del posto di lavoro;
  - riorganizzazione per maggiore economicità della gestione;
  - fine lavori o fase lavorativa.

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

- ✓ Il licenziamento per giustificato motivo **soggettivo**, tendenzialmente assimilabile al licenziamento disciplinare previsto dal CCNL del Terziario, deriva da un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" da parte del dipendente.
- ✓ Il licenziamento per **giusta causa** si sostanzia in una trasgressione o in un'inadempienza posta in essere dal lavoratore di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

# LICENZIAMENTO NULLO

✓ Il licenziamento è **nullo** quando:

- è intimato dall'inizio della **gravidanza** della lavoratrice fino al compimento del **primo anno di età del bambino** (art. 54, D.Lgs. n. 151/2001);
- è intimato nel periodo dalla richiesta delle pubblicazioni ad un anno dopo la celebrazione del **matrimonio** (art. 35, D.Lgs. n. 198/2006);
- è intimato da un **motivo illecito** ai sensi dell'art. 1345 c.c.;
- è intimato in **violazione del requisito della forma scritta**.

# LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

- ✓ Il licenziamento è **discriminatorio**, ai sensi dell'art.15 della Legge n.300/70 (c.d. Statuto dei lavoratori), quando è determinato da:
- ragioni di credo politico;
  - fede religiosa;
  - appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali;
  - appartenenza politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

# TUTELE CRESCENTI

## 2. I TENTATIVI DI CONCILIAZIONE

# LICENZIAMENTO G.M.O.

## TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE - ART. 7, L. 604/66 (LEGGE FORNERO)

- ✓ I datori di lavoro che occupano **più di 15 dipendenti** prima di procedere al licenziamento di **lavoratori già in forza alla data di entrata in vigore del decreto** devono ancora effettuare la comunicazione alla DTL e al lavoratore.
- ✓ La comunicazione deve contenere l'**intenzione** di procedere al licenziamento per G.M.O. ed i motivi del licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

# LICENZIAMENTO G.M.O.

## TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE - ART. 7, L. 604/66 (LEGGE FORNERO)

- ✓ Entro **7 giorni** dalla ricezione della comunicazione del datore di lavoro la DTL deve convocare le parti.
- ✓ Entro **20 giorni** dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro la procedura deve concludersi con:
  1. **un accordo** tra le parti e in questa ipotesi il lavoratore ha diritto all'Aspi;
  2. **un mancato accordo** e il datore di lavoro può procedere a licenziare il lavoratore e il lavoratore può agire in giudizio.



# LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

DLgs. 23/2015 - ART. 6

## PRINCIPI

- ✓ L'offerta di conciliazione è **facoltativa** e può essere esperita da **tutti i datori di lavoro** indipendentemente dal requisito occupazionale.
- ✓ Può essere adottata per **tutte le fattispecie di licenziamento**.
- ✓ Può avere ad oggetto solo il licenziamento di lavoratori assunti **dopo l'entrata in vigore del decreto**.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART.6

### PRINCIPI

- ✓ Il **rifiuto a conciliare** del lavoratore comporta la possibilità da parte dello stesso di avviare un'azione giudiziale.
- ✓ Le disposizioni sulla conciliazione facoltativa si applicano anche ai lavoratori che siano **già in forza alla data di entrata in vigore del decreto** se sono dipendenti di un datore di lavoro che successivamente a tale data ha effettuato **nuove assunzioni superando la soglia dimensionale dei 15 dipendenti**.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART. 6

- ✓ I datori di lavoro, **indipendentemente dal requisito occupazionale**, che licenziano lavoratori **assunti successivamente** alla data di entrata in vigore del decreto, possono entro 60 giorni dal ricevimento da parte del lavoratore della lettera di licenziamento, offrire allo stesso un importo, esente da IRPEF e da contributi, di ammontare pari a una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio in misura comunque **non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 18 mensilità**.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART. 6

- ✓ Le eventuali ulteriori somme pattuite (rispetto alle 2 – 18 mensilità) a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro **sono soggette a regime fiscale ordinario.**
- ✓ Per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti l'ammontare delle indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità.**

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLgs. 23/2015 - ART.6

- ✓ L'**offerta della somma**, mediante **assegno circolare**, ha l'obiettivo di raggiungere una **conciliazione stragiudiziale** al fine di evitare una causa innanzi al Giudice.
- ✓ La **conciliazione** deve essere **convalidata** innanzi ad una delle seguenti sedi:
  - **Commissioni sindacali (Enti Bilaterali);**
  - **Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL).**
- ✓ L'**accettazione** da parte del lavoratore dell'assegno comporta l'**estinzione del rapporto** dalla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione, anche se l'abbia già proposta.

# LICENZIAMENTO

## LA NUOVA «OFFERTA DI CONCILIAZIONE»

### DLGS. 23/2015 - ART. 6

- ✓ Il datore di lavoro, in qualsiasi ipotesi di licenziamento, **deve integrare** la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro (COB) con un'ulteriore comunicazione, da effettuarsi **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro**, nella quale deve indicare l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione facoltativa.
- ✓ La mancata comunicazione è soggetta alla sanzione amministrativa da 100 a 500 euro.

# LE CONCILIAZIONI

	<b>VECCHI ASSUNTI</b> CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA per G.M.O.	<b>NUOVI ASSUNTI</b> CONCILIAZIONE FACOLTATIVA per tutte le fattispecie di licenziamento	[ <b>TUTTI</b> CONCILIAZIONE ex 410 c.p.c. per <u>ogni</u> rivendicazione ]
<b>LICENZIAMENTO G.M.O.</b>	datori di lavoro > 15 dipendenti:  <u>obbligo</u> procedura preventiva avanti DTL	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono tentare</u> di conciliare	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono</u> conciliare
<b>LICENZIAMENTO DISCIPLINARE</b>	NO	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono tentare</u> di conciliare	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono</u> conciliare
<b>LICENZIAMENTO NULLO</b>	NO	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono tentare</u> di conciliare	tutti i datori di lavoro per evitare la causa <u>possono</u> conciliare

# TUTELE CRESCENTI

## 3. LE CONSEGUENZE DEI LICENZIAMENTI

*(SE NON VIENE ACCETTATA L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE)*



# LICENZIAMENTO G.M.O.

DLGS. 23/2015 - ART. 3 C. 1

- ✓ Se il lavoratore **impugna** e il Giudice accerta che non ricorrono i motivi del licenziamento:
  - dichiara **in ogni caso estinto** il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
  - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** di importo **pari a 2 mensilità** dell'ultima retribuzione\* **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24 mensilità**. Tale somma non è soggetta a contributi.
- \* **da intendersi come ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR**
- ✓ Per i datori di lavoro **fino a 15 dipendenti** l'ammontare dell'indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità**

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

DLGS. 23/2015 - ART.3 C. 1

## IN CASO DI SUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

- ✓ Anche nell'ipotesi di **licenziamento disciplinare** il Giudice se accerta che **non ricorrono i motivi del licenziamento**:
  - dichiara **in ogni caso estinto il rapporto di lavoro** dalla data del licenziamento;
  - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** di importo pari **a 2 mensilità** dell'ultima retribuzione **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24 mensilità**. Tale somma non è soggetta a contributi.
- ✓ Per i datori di lavoro **fino a 15 dipendenti** l'ammontare delle indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità**.

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

DLgs. 23/2015 - ART.3 C. 2

## IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

- ✓ Se, diversamente, in giudizio è dimostrata **l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore, il Giudice **annulla** il licenziamento e condanna il datore di lavoro:
- alla **reintegrazione del lavoratore**;
  - ed al pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei relativi contributi, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. La misura dell'indennità **non può in ogni caso essere superiore a 12 mensilità.**

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

DLgs. 23/2015 - ART.3 C. 2

## IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

- ✓ Per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti **non si applica la reintegrazione nel posto di lavoro.**

# LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

(PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO O PER GIUSTA CAUSA)

## IN CASO DI INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

DLgs. 23/2015 - ART.3 C. 2

- ✓ Il lavoratore **in luogo della reintegrazione** nel posto di lavoro **ha facoltà** di chiedere al datore di lavoro un'**indennità** pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione. Tale somma non è soggetta a contributi.
- ✓ **La richiesta**, che deve essere fatta **entro 30 giorni** dalla comunicazione del deposito della pronuncia del Giudice o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio se anteriore alla predetta comunicazione, **determina la risoluzione del rapporto di lavoro.**

# LICENZIAMENTO NULLO

## TUTTI I DATORI DI LAVORO

### DLgs. 23/2015 - ART. 2

- ✓ Il Giudice ordina al datore di lavoro la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro ed il pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei relativi contributi, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. L'indennità non può essere inferiore a **5 mensilità**.

# LICENZIAMENTO NULLO

## TUTTI I DATORI DI LAVORO

DLgs. 23/2015 - ART. 2

- ✓ Il **rapporto di lavoro si risolve** se il lavoratore non abbia ripreso servizio **entro 30 giorni dall'invito** del datore di lavoro, salvo il caso che abbia richiesto l'indennità sostitutiva del reintegro pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione.
- ✓ Le stesse disposizioni trovano applicazione nel caso in cui il Giudice accerti il difetto di giustificazione consistente **nell'inidoneità fisica o psichica** del lavoratore.

# LICENZIAMENTO VIZIATO

## DA ERRORI FORMALI E PROCEDURALI

### DLGS. 23/2015 - ART. 4

- ✓ Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia **viziato per mancanza della motivazione** (art.2, c. 2, Legge 604/66) ovvero per **violazione della procedura** (art.7, Legge 300/70), il Giudice:
  - **dichiara estinto il rapporto** di lavoro dalla data del licenziamento
  - condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, esente da contributi, di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità**.
- ✓ Per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti l'ammontare delle indennità è **dimezzato e in ogni caso non può superare le 6 mensilità**.



# LICENZIAMENTO VIZIATO DA ERRORI FORMALI E PROCEDURALI

## DLgs. 23/2015 - ART. 4

- ✓ Se il Giudice accerta l'illegittimità/nullità del licenziamento trovano applicazione le relative disposizioni e non le sanzioni previste per i vizi di forma.

# COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITA' PER FRAZIONI DI ANNO

DLgs. 23/2015 - ART. 8

- ✓ Le indennità sono **riproporzionate** nell'ipotesi di frazioni di anno di anzianità di servizio.
- ✓ Le frazioni di **mese uguali o superiori a 15 giorni** si computano come mese intero.

# REVOCA DEL LICENZIAMENTO

## DLgs. 23/2015 - ART. 5

- ✓ Il datore di lavoro, **entro 15 giorni** dalla comunicazione del lavoratore dell'impugnazione del licenziamento, **può revocarlo**. In questa ipotesi il rapporto di lavoro **si intende ripristinato** senza soluzione di continuità.
- ✓ Il lavoratore ha diritto alla retribuzione maturata nel periodo precedente la revoca.

# LICENZIAMENTO AD NUTUM

- ✓ Si ricorda che nulla è cambiato in tema di **licenziamento “ad nutum”**. In tale fattispecie il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro **senza necessità di alcuna motivazione**.
- ✓ Il regime di libera recidibilità è ammesso per:
  - lavoratori assunti in prova
  - apprendisti al termine del periodo
  - lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile per vecchiaia
  - dirigenti
  - atleti professionisti
  - lavoratori domestici.

# CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO

ART. 2, C.31. Legge 92/2012 (LEGGE FORNERO)

- ✓ **Anche** nell'ipotesi di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato a tutele crescenti il datore di lavoro dovrà pagare il c.d. **contributo di licenziamento**, pari a un valore di 490,10 euro per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (max 1.470,30 euro).

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

DLGS. 23/2015 - ART.10

- ✓ Il licenziamento collettivo intimato ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto **senza l'osservanza della forma scritta** determina:
- la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro
  - il pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione ed al versamento dei relativi contributi, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. L'indennità non può essere inferiore a **5 mensilità**.

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

DLgs. 23/2015 - ART.10

- ✓ Il licenziamento collettivo intimato ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del decreto in **violazione delle comunicazioni finali** ovvero dei **criteri di scelta** determina:
  - la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24 mensilità.**

# LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI - CONSEGUENZE

	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
LICENZIAMENTO G.M.O.	<p>&gt;15 DIP. ⇒ INDENNITÀ min 12 - max 24 solo x manifesta insussistenza del fatto:</p> <p>&gt;15 DIP. ⇒ REINTEGRA + INDENNITÀ max 12</p> <p>***</p> <p>≤15 DIP. ⇒ INDENNITÀ 2,5 - 6</p>	<p>per mancanza dei motivi: INDENNITÀ</p> <p>&gt;15 DIP. ⇒ 2m per anno anzianità; min 4 - max 24</p> <p>≤15 DIP. ⇒ 1m per anno anzianità; min 2 - max 6</p>
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE	<p>mancanza del g.m.s. o della giusta causa: +15 DIP. ⇒ REINTEGRA + INDENNITÀ max 12</p> <p>mancanza dei motivi: &gt;15 DIP. ⇒ INDENNITÀ min 12 – max 24</p>	<p>mancanza dei motivi: INDENNITÀ</p> <p>&gt;15 DIP. ⇒ 2m per anno anzianità; min 4 - max 24</p> <p>≤15 DIP. ⇒ 1m per anno anzianità; min 2 - max 6</p> <p>insussistenza del fatto materiale: &gt;15 DIP. ⇒ REINTEGRA + INDENNITÀ max 12</p> <p>≤ 15 DIP. ⇒ INDENNITÀ</p>



# LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI - CONSEGUENZE

	VECCHI ASSUNTI	NUOVI ASSUNTI
LICENZIAMENTO NULLO/DISCRIM/ORALE	>/≤15 DIP. ⇒ REINTEGRA + RISARCIMENTO [min 5 mensilità]	>/≤15 DIP. ⇒ REINTEGRA + RISARCIMENTO [min 5 mensilità]
VIZI FORMALI O PROCEDURALI	>15 DIP. ⇒ INDENNITÀ 6 – 12 ≤15 DIP. ⇒ INDENNITÀ 2,5 – 6	INDENNITÀ >15 DIP. ⇒ 1m per anno anzianità; min 2 - max 12 ≤15 DIP. ⇒ 0,5m per anno anzianità; min 1 - max 6

# COME CAMBIA IL LAVORO DOPO IL JOBS ACT



**IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E  
LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI STABILITÀ**

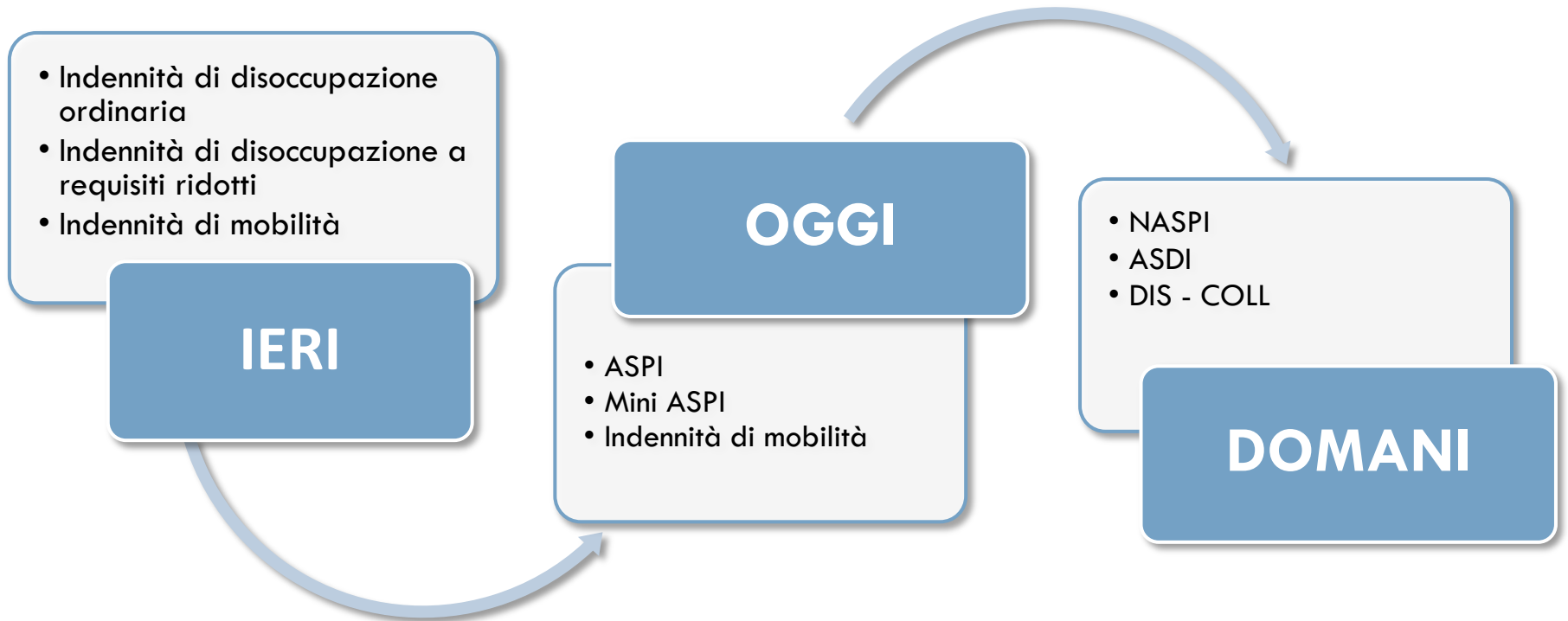
**INCONTRO FORMATIVO PER LE AZIENDE ASSOCIATE**

**LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI STABILITÀ, LA NUOVA ASPI  
E LE OPPORTUNITÀ DI GARANZIA GIOVANI**

**ALESSANDRA SETTI**  
FUNZIONARIO AREA RELAZIONI SINDACALI

**LE SLIDES DEL CONVEGNO DEL 2 FEBBRAIO  
AGGIORNATE CON IL TESTO DEFINITIVO  
DEL DECRETO LEGISLATIVO 22/2015**

# IL SOSTEGNO ALLA DISOCCUPAZIONE



# LA NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)

- ✓ **Destinatari:** **tutti** i lavoratori in stato di disoccupazione, licenziati ovvero che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa o nei casi di risoluzione consensuale intervenuta ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966
- ✓ **Requisiti:** devono far valere congiuntamente una contribuzione di 13 settimane nei 4 anni precedenti e 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti
- ✓ **Condizionalità:** partecipazione a Politiche attive del lavoro.
- ✓ **Durata:** erogazione mensile per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni (max 24 mesi). Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 è corrisposta per un massimo di 78 settimane (max 18 mesi)
- ✓ **Misura dell'indennità:** rapportata alla retribuzione imponibile previdenziale degli ultimi quattro anni, con un importo mensile che nel 2015 non potrà superare 1.300 euro. È prevista una riduzione del 3% dal quarto mese
- ✓ **Decorrenza:** la NASPI subentrerà all'ASPI a decorrere dal **1° maggio 2015**

# L'ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

- ✓ **Misura sperimentale** per l'anno 2015
- ✓ **Destinatari:** lavoratori\* che **abbiano fruito della NASPI** per l'intera sua durata nel periodo maggio – dicembre 2015 i quali, privi di occupazione, si trovino in una condizione economica di bisogno (ISEE)  
\*(per il primo anno prioritariamente per lavoratori appartenenti a gruppi familiari in cui sono presenti minori o con un'età prossima al raggiungimento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico).
- ✓ **Prestazione:** l'assegno è erogato mensilmente per una durata massima di **6 mesi** e il suo importo è pari al 75% dell'ultima indennità NASPI percepita e, comunque, non superiore all'assegno sociale, incrementato per gli eventuali carichi familiari
- ✓ **Condizionalità:** partecipazione a Politiche attive del lavoro

# L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I CO.CO.PRO. (DIS-COLL)

- ✓ **Misura sperimentale** per l'anno 2015
- ✓ **Destinatari:** collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto (esclusi: amministratori e sindaci), per le cessazioni involontarie avvenute nel periodo gennaio – dicembre 2015
- ✓ **Prestazione:** la DIS-COLL è rapportata ai versamenti contributivi effettuati nell'anno in cui si è verificata la cessazione del rapporto e dell'anno solare precedente. L'importo mensile non potrà superare 1.300 euro nel 2015
- ✓ **Durata:** la prestazione è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati per un massimo di 6 mensilità
- ✓ **Condizionalità:** partecipazione a Politiche attive del lavoro

# CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

- ✓ Il **soggetto in stato di disoccupazione** ha diritto di ricevere dai Servizi per il lavoro pubblici/privati accreditati, un servizio di assistenza intensiva **nella ricerca del lavoro** attraverso la stipulazione del **contratto di ricollocazione**, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità
- ✓ Il Fondo per le politiche attive, istituito presso il Ministero del Lavoro, è incrementato per l'anno 2015 di 32 milioni di euro al fine di finanziare **il contratto di ricollocazione**

# CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

- ✓ A seguito della definizione del profilo personale di occupabilità, il soggetto in stato di disoccupazione, diventa titolare di una somma denominata “*dote individuale di ricollocazione*” spendibile presso i soggetti accreditati



# CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

- Il **contratto di ricollocazione** prevede:
- a) il diritto del disoccupato ad una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
  - b) il dovere del disoccupato di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
  - c) il diritto-dovere del disoccupato a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento, e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

# CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

- ✓ L'ammontare della dote individuale è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto di incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto
- ✓ Il disoccupato decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dal soggetto accreditato o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro
- ✓ Il disoccupato decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione

# L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ART. 1, C. 118 -121 E 122

## Finalità

- Promuovere forme di occupazione stabile

## Periodo

- Assunzioni dal 1/01/2015 al 31/12/2015

## Durata

- 36 mesi dalla data di assunzione

# L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ART. 1, C. 118 -121 E 122

## Beneficiari

- Tutti di datori di lavoro
- Anche non imprenditori (associazioni culturali, politiche e sindacali, studi professionali ecc..)

## Lavoratori

- Tutti i lavoratori
- Dirigenti

## Contratti

- A tempo indeterminato anche part-time
- Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato

## Esclusioni

- Contratti di apprendistato
- Contratti di lavoro intermittente (a chiamata)

# CONDIZIONI

## ART. 1, C. 118 -121 E 122

- ✓ L'esonero **non spetta** con riferimento ai lavoratori:
- che **nei 6 mesi precedenti** l'assunzione erano già assunti a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
  - che **nei 3 mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge (1° ottobre – 31 dicembre 2014)** avevano già un **contratto a tempo indeterminato** presso lo stesso datore di lavoro (anche tramite società controllate o collegate);
  - per i quali il beneficio, ai sensi della Legge di stabilità, è **già stato utilizzato** in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato, con lo stesso datore di lavoro.

# ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO

ART. 1, C. 118 -121 E 122

- ✓ L'esonero riguarda tutti i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro ad eccezione di:
  - i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
  - il contributo versato al Fondo residuale di solidarietà INPS (0,50%);
  - il contributo di assistenza contrattuale (ASCOM 1,20%)
- ✓ Il costo del lavoro è interamente deducibile dall'imponibile IRAP.

## MISURA

- ✓ L'agevolazione è concessa per un importo **massimo annuale** pari a **8.060 euro** ed un importo **massimo mensile** di **671,66 euro**.
- ✓ Per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, il limite è riproporzionato alla soglia di **22,08 euro** per ogni **giorno** di fruizione dell'esonero contributivo.

# INCOMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO

ART. 1, C. 118 -121 E 122

- **Non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni di aliquote contributive attualmente vigenti quali ad esempio:
  - Assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi
  - Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree (art. 4 L. 92/2012)
- ✓ In conseguenza dell'introduzione di questo beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2015 sono **sopresse le agevolazioni per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o cassaintegrati da almeno 24 mesi** (legge 407/90).
- ✓ Pertanto **solo** per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate **entro il 31.12.2014** si continuerà a fruire del beneficio contributivo dell'art. 8, comma 9, della L. 407/1990.

# COMPATIBILITÀ CON ALTRE FORME DI INCENTIVO

ART. 1, C. 118 -121 E 122

L'esonero contributivo è **cumulabile** con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali :



- Garanzia Giovani
- Lavoratori disabili (art. 13 L. 68/99)
- Incentivo giovani genitori (D.M. Gioventù 2010)
- Giovani entro 29 anni (art. 1 D.L. 76/13)
- Lavoratori mobilità 223 unitamente all'incentivo pari al 50% dell'indennità mensile residua del trattamento
- Percettori di ASPI per il 50% dell'indennità residua del trattamento



# CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO

## ART. 1, C. 118 -121 E 122

- ✓ L'assunzione agevolata **deve rispettare** l'articolo 4, c. 12 e 15, della Legge n. 92/2012 (Legge Fornero), ovvero:
- a) **non** deve violare un **diritto di precedenza** stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un contratto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
  - b) **non** deve riguardare **mansioni** relative a personale in sospensione connessa a crisi o riorganizzazione aziendale (Cigs straordinaria e/o in deroga);
  - c) **non** deve riguardare lavoratori che siano stati **licenziati nei sei mesi precedenti** da un datore che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume, oppure sia in condizione di collegamento o controllo con quest'ultimo.

In deroga la principio generale in materia di fruizione degli incentivi l'Inps ha sottolineato che l'esonero spetta anche se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

# CONDIZIONI PER IL DIRITTO ALL'ESONERO

ART. 1, C. 118 -121 E 122

- ✓ L'assunzione agevolata **deve rispettare:**
  - l'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria (Unilav) nei tempi previsti, pena la perdita del diritto all'esonero nel periodo intercorrente dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quello dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria
  - le condizioni per il rilascio del DURC :
    - a. L'adempimento degli obblighi contributivi;
    - b. L'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro
  - l'integrale applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro

# LA GARANZIA GIOVANI

- ✓ E' il Piano Europeo con cui Stato e Regioni si impegnano ad offrire ai **giovani dai 15 ai 29 anni** compiuti, che non studiano e non lavorano e siano iscritti al portale *Garanzia Giovani* una serie di servizi, tra i quali:
  - un'offerta qualitativamente valida di lavoro;
  - una proposta di tirocinio extracurriculare;
  - l'inserimento/reinserimento in percorsi formativi.
- ✓ I servizi vengono erogati da parte di un Ente accreditato (Enti formativi, Agenzie per il lavoro, Centri per l'impiego) a seguito della "presa in carico" del giovane.
- ✓ È previsto un bonus occupazionale per le imprese.

# LA GARANZIA GIOVANI

## IL BONUS OCCUPAZIONALE

RAPPORTI DI LAVORO	Fascia di profilazione*			
	1 - Bassa	2 - Media	3 - Alta	4 - Molto alta
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO O SOMMINISTRAZIONE PER 6 -12 MESI **	-	-	1.500 €	2.000 €
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO O SOMMINISTRAZIONE OLTRE I 12 MESI **	-	-	3.000 €	4.000 €
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO O <b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b>	1.500 €	3.000 €	4.500 €	6.000 €
TIROCINIO EXTRACURRICULARE	<b>Indennità di partecipazione</b> per tirocini di almeno 4 mesi ⇒ 400 € per tirocini di almeno 5 mesi ⇒ 800 € per tirocini di almeno 6 mesi ⇒ 1.200 € per ogni mese successivo al 6° ⇒ 200€/mese  In caso di trasformazione del tirocinio in contratto di lavoro, alle aziende è riconosciuto anche il bonus occupazionale			

\* La fascia di profilazione è attribuita sulla base della difficoltà occupazionale del giovane (c.d. distanza dal mercato del lavoro).

\*\* Anche attraverso proroghe.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi sono rapportati alla percentuale di part-time

# IL TFR IN BUSTA PAGA

## ART. 1, C. DA 26 A 34

- ✓ I lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, per i periodi di paga **1° marzo 2015 – 30 giugno 2018**, possono chiedere di ricevere **mensilmente in busta paga** la quota **maturanda** di TFR, compresa la quota eventualmente destinata alla previdenza complementare.
- ✓ Tale disposizione **non si applica** nei confronti dei lavoratori che siano dipendenti da datori di lavoro soggetti a procedure concorsuali o dichiarati in crisi.

# IL TFR IN BUSTA PAGA

## ART. 1, C. DA 26 A 34

- ✓ La scelta può essere effettuata solo dai lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro in essere da **almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro.**
- ✓ Una volta operata la scelta il lavoratore non può **revocarla fino al 30 giugno 2018.**
- ✓ La somma:
  - **è soggetta a tassazione ordinaria (IRPEF);**
  - **non è imponibile ai fini previdenziali.**
- ✓ Le modalità di attuazione delle disposizioni relative al TFR in busta paga **saranno disciplinate da un D.P.C.M.**

# IL BONUS DI 80 EURO

ART. 1, C. DA 12 A 15

- ✓ Diventa stabile il **c.d. bonus mensile di 80 euro** introdotto dal D.L. n. 66/2014 convertito con modificazioni nella Legge n. 89/2014, che spetta ai lavoratori dipendenti e ad essi assimilati.

# I BUONI PASTO ELETTRONICI

## ART. 1, C. 16 E 17

- ✓ A decorrere dal **1° luglio 2015** viene elevata da 5,29 euro a **7,00 euro** la quota esente dei buoni pasto, nel caso in cui buoni siano in **formato elettronico**.
- ✓ Se i ticket vengono erogati in forma cartacea, la quota esente rimane 5,29 euro.



# LE RISORSE FINANZIARIE

MENO	PIU'
<p><b>Decontribuzione</b> dei premi erogati ai lavoratori in base a contratti di secondo livello riduzione a 208 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016.</p>	<p><b>Sanatoria piccola mobilità L. 236:</b> mantengono il diritto ad usufruire dello sgravio contributivo pari al 10% i datori di lavoro che hanno effettuato assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste mobilità licenziati per g.m.o. da imprese con meno di 15 dipendenti entro il 31.12.2012 L'agevolazione è concessa entro il limite di spesa di 35,550 milioni di euro.</p>
<p><b>Fondi interprofessionali per la formazione continua:</b> prelievo per 2015 di 20 milioni di euro e 120 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016 a valere sullo 0,30%.</p>	<p><b>Fondo per il diritto al lavoro dei disabili</b> è incrementato di 20 milioni di euro, consentendo di continuare a godere delle agevolazione per l'assunzione di disabili con particolari requisiti ex art. 13, L. 68/99.</p>
<p><b>Contratti di solidarietà:</b> in dubbio l'innalzamento dal 60 al 70% dell'integrazione salariale per Tipo A e mancato finanziamento per Tipo B (aziende senza CIGS).</p>	

**Forniamo assistenza e consulenza in materia di rapporti di lavoro, amministrazione del personale, normativa fiscale e previdenziale, vertenze individuali e collettive;**

**Svolgiamo un'importante azione di rappresentanza nei tavoli istituzionali presso Province, Comuni, Prefettura, Direzione Territoriale del Lavoro;**

**... scopri di più su [www.unione.milano.it/it/contratti\\_lavoro/](http://www.unione.milano.it/it/contratti_lavoro/)**



**Area  
Relazioni  
sindacali**

**Area  
Lavoro**

**Sicurezza  
sul  
lavoro**