



LEGGE n° 190/2014 JOBS ACT 2015



La legge di Stabilità 2015 ricalca, in buona parte il *Job Act* dell'anno precedente e ne condivide gli obiettivi: promuovere il lavoro ed ampliare gli ammortizzatori sociali, in un'ottica di crescita economica.

Analizziamone, in sintesi, le più importanti novità:

- **ESONERO CONTRIBUTIVO NUOVE ASSUNZIONI**

La chiara finalità di questo esonero generalizzato consiste nel promuovere un'occupazione stabile.

Qual è il quantum del beneficio?

L'esonero comprende i contributi previdenziali a carico del datore, nel limite annuo massimo di € 8.060,00 ed avrà una durata triennale decorrente dalla data di assunzione del lavoratore, che dovrà intervenire nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

Il limite degli € 8.060,00 verrà riproporzionato rispetto ai rapporti *part-time*, sia di tipo orizzontale, sia di tipo verticale, sia misto ed una simile adeguamento dovrà sussistere anche nel caso di contratti di lavoro ripartito.

La soglia massima di recupero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari ad € 671,66 (€ 8.060,00/12).

Laddove un rapporto venga ad instaurarsi o cessare nel corso del mese, la soglia di cui sopra verrà riproporzionata ad € 22,08 (€ 8.060,00/365 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

Per ciò che concerne l'operatività, l'esonero va applicato in relazione alla misura dei contributi a carico del datore di lavoro, fatte salve le contribuzioni sopra indicate, fino al limite della predetta soglia mensile, riproporzionata in caso di rapporti di lavoro *part-time* o ripartito.

La contribuzione eccedente la predetta soglia mensile potrà formare comunque oggetto di esonero, nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 8.060,00 su base annua.

Ad esempio, qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro 228,34 = 900,00-671,66) sarà inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro 514,98 = 171,66 x 3).

La circolare I.N.P.S., che ne detta le norme attuative, specifica che l'applicazione del beneficio non comporterà riduzione alcuna del trattamento previdenziale, rimangono invariate, infatti le aliquote di computo delle pensioni, così come gli istituti ed interventi previdenziali di cui possa usufruire il datore di lavoro.

A chi si rivolge la norma?

A tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi, a condizioni e misure differenziate, quelli operanti nel settore agricolo.

Sono invece esclusi, in quanto già usufruiscono di aliquote previdenziali ridotte, i contratti di apprendistato e quelli di lavoro domestico.

Possono, invece, usufruirne coloro che avessero in corso con la società che intende assumere collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, partita I.V.A., associazioni in partecipazione, prestazioni accessorie, contratti intermittenti o a termine.



LEGGE n° 190/2014 JOBS ACT 2015



Quali sono le condizioni per il diritto all'esonero?

L'esonero **non spetta** in tali casi:

- ✓ la nuova assunzione viola il diritto di precedenza sia di un lavoratore licenziato che fosse legato da contratto a tempo indeterminato o cessato nel caso di rapporto a termine, sia di un lavoratore con contratto di somministrazione;
- ✓ il datore o il firmatario di un contratto di somministrazione abbia patito sospensioni di lavoro con CIG straordinaria e/o in deroga (salvo che l'assunzione riguardi lavoratori con caratteristiche professionali diverse da quelle degli interessati ai suddetti provvedimenti);
- ✓ lavoratori che nel semestre precedente l'assunzione fossero assunti con contratto a tempo indeterminato ;
- ✓ lavoratori che, nel trimestre precedente il 1° gennaio 2015, fossero assunti a tempo indeterminato in società collegate o controllate (anche per interposta persona) da quella che provvede alla nuova assunzione.
- ✓ comunicazione telematica obbligatoria inoltrata dopo i termini di legge (se ciò accadesse, la perdita del beneficio sarà limitata al periodo che andrà dall'instaurazione del rapporto fino all'avvenuto inoltramento della comunicazione).

Poiché lo scopo della norma consiste nel generare nuove forme di "occupazione stabile", è da ritenersi che l'esonero sia accessibile sia al datore che assuma a tempo indeterminato un lavoratore con cui, nell'anno precedente, avesse intrattenuto più contratti a termine per un arco temporale complessivo che superi il semestre, sia il datore che, come acquirente o affittuario di azienda o ramo aziendale, entro un anno dal trasferimento della società assuma, sempre a tempo indeterminato, lavoratori a termine non passati alle sue dipendenze.

L'esonero è compatibile con altre forme di incentivo?

L'esonero contributivo triennale **non è cumulabile** con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Ciò comporterà la non cumulabilità con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni, che siano disoccupati da oltre un anno, né con quello per le donne senza un impiego regolarmente retribuito da almeno un biennio o un semestre se in particolari aree.

L'esonero è, invece, **cumulabile** con quelle forme di incentivo aventi natura economica:

- l'incentivo per l'assunzione dei *lavoratori disabili* di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- l'incentivo per l'assunzione di *giovani genitori* di cui al decreto del Ministro della gioventù del 19 novembre 2010;
- l'incentivo all'assunzione di *beneficiari del trattamento Aspi* di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;
- l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014,
- l'incentivo per l'assunzione di *giovani lavoratori agricoli* di cui all'art. 5 D.L. 91/2014.



LEGGE n° 190/2014 JOBS ACT 2015



E' opportuno specificare che per ciò che concerne l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di *giovani entro i 29 anni di età*, di cui all'art. 1, del d.l. n. 76/2013, la cumulabilità in oggetto è limitata nel senso che l'incentivo previsto nell'ultima legge citata opererebbe solo con riferimento all'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro superiore alla soglia mensile di euro 671,66 (euro 8.060,00/12).

Per ciò che concerne gli incentivi erogati per le assunzioni di iscritti alle *liste di mobilità* ex art. 6 della legge n. 223/1991, è da sottolinearsi come la sua natura sia quella di incentivo all'occupazione di persone svantaggiate, non ha quindi natura contributiva, da ciò ne consegue la cumulabilità .

Ne deriva che il datore che assuma queste persone, avrà diritto al 50% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto alla indennità medesima, fino ad un massimo di 12 mesi ovvero di 24 mesi, per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso in cui l'assunzione del lavoratore di età superiore a 50 anni risulti effettuata nelle aree del Mezzogiorno. Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

• IRAP: DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

La legge di stabilità 2015 ha ripristinato l'aliquota del 3,9%, ciò comporterà per le aziende che, a novembre, avessero pagato, sulla base dell'aliquota del 3,5% un adeguamento con il saldo di giugno, naturalmente, senza sanzioni.

E' stato stabilito che le imprese usufruiranno di una deduzione dalla base imponibile del costo del lavoro per le risorse assunte a tempo indeterminato.

A chi si applica il taglio Irap?

A società di capitali ed enti commerciali, società di persone e imprese individuali, banche, società finanziarie, assicurazioni, esercenti arti e professioni (persone fisiche, società semplici ed equiparate), imprenditori agricoli titolari di reddito agrario con volume d'affari di almeno 7mila euro annui.

Come si applica l'agevolazione Irap?

Rispetto al *Jobs Act* 2014, la novità più importante concernente l'IRAP consiste nel suo meccanismo operativo: la deduzione verrà calcolata, in forma residuale, sulla base della differenza tra il costo complessivo che si sostenga per il personale a tempo indeterminato ed un insieme di altre deduzioni.

A titolo di esempio, devono decurtarsi:

- i contributi per le assicurazioni obbligatorie contro gli infortuni sul lavoro;
- deduzioni fisse che variano a seconda della tipologia di soggetto assunto e dell'area in cui graviti. Tali deduzioni rientrano in una forbice che parte da 7.500,00 euro annui per lavoratore assunto a tempo indeterminato, arriva a 13.500,00 euro annui per le assunzioni riguardanti donne o persone minori di 35 anni ed addirittura viene duplicato, per ciò che concerne la base,



LEGGE n° 190/2014 JOBS ACT 2015



ed incrementato fino ad € 21.000,00 nel caso di assunzioni riguardanti donne e giovani nelle aree del mezzogiorno;

- o nel caso di imprese agricole, la deduzione varrà anche per i lavoratori a tempo determinato, per contratti con una durata almeno triennale, e se abbiano prestato la propria opera per almeno 150 giorni;
- o spese sostenute per apprendisti, disabili e ricerca e sviluppo;
- o indennità di trasferta, per le imprese operanti nel settore dei trasporti, stabilite a livello contrattuale, ma solo per il *quantum* che non concorre a formare il reddito del dipendente;
- o deduzione fino ad un massimo di € 15.000,00 annui nel caso di datori che abbiano incrementato il numero dei rapporti a tempo indeterminato rispetto allo stesso numero ed alla stessa tipologia contrattuale dell'anno precedente.

• FINANZIAMENTI

All'art. 1, comma 107, si stabilisce l'istituzione di un Fondo del valore di 2,2 miliardi di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 e di 2 miliardi annui per l'anno seguente, con la finalità di sostenere:

- la riforma degli ammortizzatori sociali;
- la riforma dei servizi per il lavoro e le politiche attive;
- la sistemazione dell'attività degli ispettori del lavoro;
- la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- gli oneri derivanti dai così detti contratti a tutele crescenti.

Vengono inoltre deputati 30 milioni di euro al finanziamento della cassa integrazione guadagni in deroga, per il settore della pesca.

Il legislatore ha determinato il pagamento di una contribuzione pari al 10% per quei datori che abbiano assunto, entro il dicembre 2012, lavoratori assunti nella "*piccola mobilità*" con contratti sia a termine, sia a tempo determinato.

• BONUS

Diversi sono i bonus introdotti o confermati dal nuovo Jobs Act, vediamoli:

- ❖ **Bonus edilizia:** è stato confermato ai livelli massimi il credito di imposta relativo ai lavori di recupero abitativo (50%) e di implementazione dell'efficienza energetica (65%). Inoltre è stato definito un *bonus* pari al 65 % delle spese sostenute a fini di prevenzione antisismica;
- ❖ **Bonus "Renzi":** è stata riconfermata la disposizione prevista nel D.L. 66/2014 utile ai lavoratori dipendenti con reddito annuo lordo inferiore ai 26.000 euro;
- ❖ **Bonus "bebè":** il comma 125 impone che venga erogato un assegno, addirittura a scadenza mensile, per ogni nuovo nato o adottato, sia italiano, sia comunitario, sia extracomunitario, tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2017, ciò fino al compimento dei tre anni di età o di ingresso in famiglia, ciò ad una condizione, ossia che il reddito familiare non ecceda, secondo i parametri Isee, i 25.000,00 euro all'anno;
- ❖ **Bonus ricerca:** si applicherà sul 25% delle spese incrementalmente rispetto alla media degli investimenti prodotti ed effettuati nei tre anni precedenti il 31 dicembre 2015.



LEGGE n° 190/2014 JOBS ACT 2015



• MISCELLANEA

Altri sono gli interventi previsti all'interno della legge di stabilità 2015, fra i più rilevanti ricordiamo il **taglio** di 4 miliardi di euro sulle spese delle regioni e la decisione di mettere in esubero la metà dei dipendenti delle province ed il 30% dei dipendenti delle così dette città metropolitane.

Ricordiamo la conferma della sperimentazione del "**T.F.R. in busta paga**" consistente nella possibilità, da parte dei dipendenti privati (con l'eccezione del personale domestico) e di quelli agricoli, occupati stabilmente da almeno sei mesi, di richiedere, a titolo di integrazione della retribuzione, la liquidazione della loro quota di T.F.R. maturanda mensile, ciò per il periodo 1° marzo 2015 - 30 giugno 2018.

E' opportuno rimarcare che, laddove tale opzione fosse esercitata dal dipendente, assumerà natura di irrevocabilità fino al 30 giugno 2018.

Il lavoratore interessato a tale integrazione retributiva, dovrà farne richiesta utilizzando il modulo Qu.I.R.

Con circolare I.N.P.S. n° 82, pubblicata il 23 aprile 2015, se ne sono delineate le *modalità operative*:

- per le domande pervenute nel mese di aprile 2015, il primo periodo in cui si potrà effettivamente ottenere la suddetta integrazione sarà quello di maggio 2015 (es.);
- il diritto si concretizzerà dal primo o dal quarto mese successivo alla presentazione dell'istanza fino alla data del 30 giugno 2018 o a quella di cessazione del rapporto di lavoro, nel caso subentri prima, nello specifico:
 - dal 1° mese successivo se il datore non acceda al finanziamento;
 - dal 4° mese se il datore acceda al finanziamento assistito da garanzia.

Per sostenere i datori di lavoro è stato costituito un finanziamento *ad hoc*, cui questi potranno accedere costituendo un privilegio sui propri beni mobili e rivolgendosi ad un intermediario unico che comunicherà direttamente con l'Istituto.

Sono stati stanziati *in primis* 100 milioni di euro per creare il fondo e si è stabilito un gettito, per alimentarlo, pari allo 0,20 delle retribuzioni imponibili previdenziali dei lavoratori i cui datori ne usufruiscano.

Molto importante è la riforma della vecchia Aspi che ha generato la **Naspi** (per la quale si rimanda alla nostra analisi specifica) ed ha come obiettivi quello di ridurre molti ammortizzatori sociali preesistenti e di aiutare i disoccupati tutti, si includono infatti anche categorie precedentemente escluse, come quella dei collaboratori a progetto.

La durata del trattamento verrà plasmata sul pregresso *iter* lavorativo della persona.

Sempre nell'ottica della riduzione degli ammortizzatori sociali, il legislatore ha delineato la riforma della **CIG**, vietando, ad esempio, di autorizzare il ricorso a tale misura di tipo straordinario in caso di cessazione definitiva di attività aziendale e ridefinendo i limiti di durata del sussidio.

Si prevede, inoltre la riduzione delle aliquote di contribuzione ordinarie.

Un'altra innovazione introdotta dal Jobs Act 2015 concerne il **settore dei trasporti**, ad esempio è stata abrogata la norma che imponeva la scheda di trasporto, senza però intaccare l'obbligo di essere in possesso ed esibire, su richiesta delle forze di polizia, la documentazione di natura fiscale o di sicurezza, etc...



LEGGE n° 190/2014 JOBS ACT 2015



Di maggiore rilievo è la responsabilità solidale tra committente e vettore (esclusa solo nel caso il committente si sia tutelato con la richiesta del DURC o con l'accertamento della regolarità del vettore, quando sarà istituita la certificazione telematica da parte del comitato centrale per l'albo degli autotrasportatori per conto terzi) che comporterà sul committente un'obbligazione in solido sia verso il vettore, sia verso i sub-vettori, insistente per un anno dalla cessazione del contratto, per i trattamenti retributivi dei lavoratori, per i contributi previdenziali ed i premi assicurativi.

E' stato inoltre predisposta la estensione di responsabilità in capo al committente anche sugli aspetti fiscali ed alle violazioni degli obblighi della strada, nel caso in cui il contratto non fosse scritto e non fosse stato acquisito il DURC.

Naturalmente, come da codice civile, se il committente assolvesse al debito, avrebbe poi diritto ad esercitare azione di regresso verso il coobbligato/i.

E' da segnalarsi anche l'insieme di modifiche introdotte sulla disciplina dei **patronati** la cui funzione di attività di sostegno ai cittadini è stata non solo confermata, ma rafforzata e le cui attività, riconosciute nei termini del loro valore sociale, sono state ampliate, ma sempre imponendone il carattere di gratuità.

Queste, in breve, le aree in cui i patronati possono offrire i loro servizi:

- ▶ previdenza ed assistenza sociale;
- ▶ diritto del lavoro;
- ▶ diritto di famiglia e delle successioni;
- ▶ diritto civile e normative fiscali;
- ▶ sanità;
- ▶ tutela e sicurezza sul lavoro.

Per ciò che riguarda il loro finanziamento, il legislatore ha specificato una riduzione del fondo creato a tale proposito, infatti la contribuzione complessiva che era pari allo 0,226% è dimidiata allo 0,207% dei contributi previdenziali obbligatori versati dai lavoratori ad I.N.P.S., I.N.A.I.L. ed IPSEMA.

Il comma 429 è finalizzato a garantire l'operatività dei **centri per l'impiego**, soprattutto per evitare problematiche in cui questi possano incappare, a seguito al ridimensionamento delle province, cui questi facevano capo.

Province e città metropolitane sono autorizzate ad erogare le retribuzioni per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a prorogare i contratti a termine e quelli di collaborazione coordinata e continuativa che siano necessari per la realizzazione di attività di gestione dei fondi strutturali, ciò purché perseverino a mantenere attivi i servizi per l'impiego ed attive le politiche del lavoro.