D.L. 34/2014

JOBS ACT ON THE ROAD

LE MODIFICHE DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE N. 78/2014
(G.U. N. 114 DEL 19/05/2014)

Belluno 2014

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001

Il contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. (Legge n. 92/2012)

Nuovo contratto a termine = **FLESSIBILITA'**

Le modifiche interessano sia il lavoro a tempo determinato sia la disciplina in materia di somministrazione a tempo determinato.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001

Eliminazione della necessità di indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la stipulazione del contratto e quindi per l'apposizione del termine

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001

Art. 1 c.1. *E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato*

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001

L'**articolo 1** contiene disposizioni in materia di **contratti a tempo determinato** (c.d. lavoro a termine) e **somministrazione di lavoro a tempo determinato,** con l'obiettivo di facilitare il ricorso a tali tipologie contrattuali.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: CAUSALITA' E PROROGHE

- Contratto **acausale**: passa da 12 a 36 mesi;

Art. 4 c.1. *Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi* ***le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.*** *Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.*

- **Proroga:** è ammessa fino ad un massimo di 5 volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, purché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto iniziale è stato stipulato.

Circolare Ministero Lavoro n. 13/2008

mansioni. Secondo i principi giurisprudenziali in materia, l'equivalenza non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza del livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate (*ex plurimis*, Cass. n. 425 del 12 gennaio 2006, n. 7453 del 12 aprile 2005, n. 7351 del 11 aprile 2005); in particolare *"l'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento del patrimonio professionale dal lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto"* (Cass., Sez. Un., 24 novembre 2006, n. 25033). Sul punto va peraltro sottolineato che tale ultima sentenza attribuisce alla contrattazione collettiva anche il potere di individuare la nozione di "equivalenza" attraverso le c.d. *clausole di fungibilità*, volte a consentire un impiego più flessibile del lavoratore, almeno per "*sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica, senza incorrere nella sanzione della nullità comminata dal secondo comma della citata disposizione* [art. 2103 c.c.]".

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: CAUSALITA' E PROROGHE

- Considerata la generalizzazione dell'acausalità viene cancellato il mantenimento dell'onere della prova circa la causale che giustifica la prosecuzione del rapporto. In caso di contestazioni, tale circostanza **non deve più essere dimostrata dal datore di lavoro.** (è stato abolito il c. 2 dell'art.4)

- **Tale disciplina non è applicabile ai contratti di lavoro a termine in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto (nuovo art.2-bis)**

- **FORUM LAVORO 2014: l'efficacia delle nuove norme disciplinano esclusivamente i contratti di lavoro stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto n. 34/2014.**

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: CAUSALITA' E PROROGHE

FORUM LAVORO 2014:

necessità di **distinguere** il limite delle cinque **proroghe**, ai fini della operatività dello stesso, **dalla disciplina dei rinnovi**, ai sensi dell'art. 5, co. 4bis del decreto.

I rinnovi implicano la cessazione del contratto e quindi, a differenza di quanto accade con la proroga, una soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: DIVIETI DI APPOSIZIONE DEL TERMINE

L’art. 3 c.1. prevede che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei seguenti casi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: DIVIETI DI APPOSIZIONE DEL TERMINE

L’art. 3 c.1. prevede che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei seguenti casi:

3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo ***non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.***

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

A fronte dell'eliminazione della causale, viene introdotto un **"tetto" all'utilizzo del contratto a tempo determinato,** stabilendo che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **limite del 20%** dei **lavoratori a tempo indeterminato** alle sue dipendenze **in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione** *(criterio più restrittivo rispetto al "20% dell'organico complessivo" previsto nel testo originario del decreto-legge).*

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

Il **superamento del limite** comporta una sanzione amministrativa pari al 20% e al 50% della retribuzione per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro, se il numero di lavoratori assunti in violazione del limite sia, rispettivamente, inferiore o superiore a uno (*il testo originario del decreto-legge non prevedeva alcuna conseguenza per il superamento del tetto, mentre nel testo approvato dalla Camera era prevista la trasformazione in contratti a tempo indeterminato*).

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

FORUM LAVORO 2014: confermata la circoscrizione, quanto all'organico aziendale al quale riferire la percentuale di riferimento del limite quantitativo, ai **soli lavoratori subordinati,** con esclusione d'ogni altra tipologia.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

- Per i **datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti** è comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.
- Il limite del 20% non trova applicazione nel **settore della ricerca,** limitatamente ai contratti a tempo determinato che abbiano ad oggetto esclusivo lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere durata pari al progetto di ricerca al quale si riferiscono.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

Attraverso **una disciplina transitoria** (**articolo 2-*bis)***) si prevede che (fermi restando comunque i diversi limiti quantitativi stabiliti dai vigenti **contratti collettivi nazionali**) per i datori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge occupino lavoratori a termine oltre tale soglia, l'obbligo di adeguamento al tetto legale del 20% scatta a decorrere dal 2015, sempre che la **contrattazione collettiva (anche aziendale)** non fissi un limite percentuale o un termine più favorevoli.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

FORUM LAVORO 2014:

massima cautela da parte del Ministero del lavoro per quanto riguarda le conseguenze sul rapporto di lavoro in caso di sforamento dei limiti percentuali, siano essi quelli legali così come quelli eventualmente diversi, di natura contrattuale. Infatti “non spetta al Ministero quella che costituisce una conseguenza civilistica del superamento dei limiti”, rinviando sulla questione all’esito che verrà dalla applicazione ed interpretazione giurisprudenziale.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LIMITI

FORUM LAVORO 2014:

pertanto in caso di sforamento del limite quantitativo percentuale, il rapporto di lavoro rimane intatto e non si potrà pensare ad una sua conversione a tempo indeterminato. L'unica conseguenza per questo tipo di irregolarità prevista dalla legge è la sanzione amministrativa.

ANALISI PUNTI CRITICI MODIFICHE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: CRITERI DI COMPUTO

Computo del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Secondo la Circolare INPS n. 22/2007, sono **esclusi dal computo**:

- Apprendisti;
- Lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato;
- Lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- Lavoratori somministrati;
- Lavoratori assunti dopo essere stati addetti in lavori socialmente utili o di pubblica utilità.

ANALISI PUNTI CRITICI MODIFICHE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: CRITERI DI COMPUTO

- Lavoratori con orario part-time (vanno computati pro-quota);
- Lavoratori intermittenti (vanno computati in proporzione all'orario effettivamente prestato in ciascun semestre).

Tra i lavoratori **computati**:

- Dirigenti;
- Lavoratori a domicilio.

ANALISI PUNTI CRITICI MODIFICHE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: CRITERI DI COMPUTO

CRITICITA’

- Azienda costituita in corso d’anno;
- Azienda che incorpora in corso d’anno una nuova impresa o si fonde con essa;
- Cambio di appalto: acquisizione di personale già in forza presso un altro datore di lavoro anche a seguito di successione nel contratto o per via di una norma contrattuale (potrebbero essere acquisiti anche lavoratori a tempo determinato con il rischio di sforare la percentuale ammessa);
- Azienda che in corso d’anno riduce il proprio organico aziendale per via di dimissioni, licenziamenti, risoluzioni consensuali, cessioni di ramo d’azienda: chiaramente si prospetta una situazione completamente diversa da quella fotografata al 1° gennaio.

ANALISI PUNTI CRITICI MODIFICHE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: CONTRATTI IN ESSERE

CONTRATTI GIÀ SUSSISTENTI E STIPULATI PRE-DECRETO

L’applicazione della **sanzione** riguarda soltanto il superamento del limite percentuale per effetto di **contratti a termine stipulati dopo l’entrata in vigore delle nuove norme.**

ANALISI PUNTI CRITICI MODIFICHE CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: CONTRATTI IN ESSERE

CONTRATTI GIÀ SUSSISTENTI E STIPULATI PRE-DECRETO

Per i contratti già esistenti non si applica la sanzione in virtù del principio generale della efficacia delle norme nel tempo.

In caso di sforamento dei contratti pregressi, la conseguenza prevista dal legislatore è quella della impossibilità della stipula di nuovi contratti a termine in difetto del richiesto “rientro” entro il 31/12/2014.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: LA FORMA SCRITTA

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. (Decreto Legge n. 34/2014)

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La scrittura non e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: SCADENZA DEL TERMINE

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al :

- 20% fino al decimo giorno successivo,
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

(art. 5 c. 1 D.Lgs 368/2001)

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE EX D. LGS. N. 368/2001: SUCCESSIONE NEI CONTRATTI

Se il rapporto di lavoro continua **oltre il trentesimo giorno** in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero **oltre il cinquantesimo giorno** negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. (art. 5 c. 2 D.Lgs 368/2001)

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

COSA NON E' CAMBIATO?

- **Rinnovo:** viene confermato l'obbligo di interruzione (ex D.L. n. 76/2013) tra un contratto a termine ed il successivo, rispettivamente di 10 e 20 giorni, a seconda della durata del primo contratto a termine (< 6 mesi o > 6 mesi) pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Questo non vale nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché' in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Lavori stagionali e limiti quantitativi: viene espressamente richiamato l'art. 10 comma 7 del D. Lgs. n. 368/2001.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

COSA NON E' CAMBIATO?

- **Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto;**
- **se per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;**

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

ECCEZIONI ALLA NORMATIVA DEI LIMITI:

Sono esenti comunque da limiti quantitativi (e quindi anche i contratti collettivi nulla possono in merito), i contratti a tempo determinato stipulati nelle seguenti ipotesi:

- Fase di avvio di nuove attività;
- Per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità;
- Per specifici spettacoli o programmi radio-televisivi;
- Con lavoratori di età superiore a 55 anni.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

ART. 10 c.7 D. Lgs. 368/2001: eccezioni alla normativa dei limiti

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1 stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis, **è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.**

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

IL CASO: LAVORO STAGIONALE

Le attività stagionali sono così definite poiché non si svolgono in modo continuativo, ma si concentrano in determinati periodi dell'anno, trovando disciplina sia nella legge, che nella contrattazione collettiva.

Le fonti normative si trovano:

- l'allegato al D.P.R. n. 1525/1963;
- la L. n. 247/2007;
- il D. Lgs. n. 368/2001.

IL CASO: LAVORO STAGIONALE

L’allegato al D.P.R. n. 1525/1963 individua in maniera tassativa le attività stagionali, che sono principalmente legate al settore agricolo e turistico.

La legge 247/2007, disciplinando la fattispecie che si configurava in caso di successione di contratti a termine oltre i 36 mesi (trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato), non trovava tuttavia applicazione nei confronti delle attività stagionali, nonché di quelle previste dai contratti collettivi; quindi stabilendo la **deroga** al tetto massimo di durata dei contratti a tempo determinato per le attività stagionali.

IL CASO: LAVORO STAGIONALE

Nel Decreto Legislativo 368/2001 :

1. si esclude il rapporto di lavoro in ambito stagionale dalle limitazioni quantitative individuate dalla contrattazione collettiva per la generalità dei contratti a termine;
2. il lavoratore stagionale risulta titolare di un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro;
3. per le lavorazioni stagionali non ha efficacia la limitazione alla successione dei contratti a termine.

IL CASO: CONTRATTI A TERMINE NEL SETTORE AGRICOLO

Anche nel settore agricolo il rapporto di lavoro subordinato a termine è disciplinato dal D.Lgs. n.368/2001, con un'importante esclusione che riguarda gli operai agricoli a tempo determinato, introdotta dalla medesima normativa all'art. 10, comma 2, che esclude infatti le figure degli operai agricoli a tempo determinato dalle norme regolanti il lavoro a termine. Ciò si spiega in considerazione della *stagionalità*, che rappresenta una peculiarità strutturale del lavoro in agricoltura.

IL CASO: CONTRATTI A TERMINE NEL SETTORE AGRICOLO

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 265/1997, aveva **ammesso "in generale e senza alcuna limitazione** il lavoro stagionale agricolo" oltre la previsione del regolamento di esecuzione di cui al D.P.R. n. 1525/1963, che conteneva l'elenco delle attività stagionali, escluse dall'applicabilità della normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato.

IL CASO: CONTRATTI A TERMINE NEL SETTORE AGRICOLO

DEROGHE:

- Non applicabilità delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n.368/2001 nella L. n.247/07: mancanza dell'obbligo di indicare per iscritto le ragioni dell'apposizione del termine;
- Non sono previste limitazioni quantitative per gli operai agricoli a tempo determinato.
- Non è applicabile la disciplina dei divieti.
- Non è applicabile la limitazione riferita alla proroga del contratto a termine, e degli intervalli in caso di successione di contratti.

ALTRE ESCLUSIONI

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
b) i contratti di formazione e lavoro;
c) i rapporti di apprendistato;
d) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
e) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 e 8, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

ALTRE ESCLUSIONI

Settori turismo e pubblici esercizi

E’ ammessa l'assunzione diretta di manodopera per **l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni**, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Aziende ortofrutticole

Rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

ALTRE ESCLUSIONI

Dirigenti

E’ consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni con facoltà di recesso per il dirigente trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile.

Personale docente e ATA

Sono altresì esclusi i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato.

Diritto di precedenza nel contratto a termine

Articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

- **lavoro a termine stagionale:** il comma 4-quinquies prevede che il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a **nuove assunzioni** a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le **medesime attività stagionali**.

- La manifestazione di volontà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro deve avvenire entro 3 mesi dalla data di cessazione e il diritto si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Diritto di precedenza nel contratto a termine

Articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

- **lavoro a termine non stagionale:** il comma 4-quater prevede invece che il **lavoratore** che, **nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda**, **abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi** ha **diritto di precedenza** fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con **riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**
- La manifestazione di volontà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro deve avvenire entro 3 mesi dalla data di cessazione e il diritto si estingue entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Diritto di precedenza nel contratto a termine

Articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

- Comma 4-sexies sul **diritto di precedenza** di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies: può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Il diritto di precedenza di cui ai commi 4- quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2 (novità D.L. 34/2014)

Diritto di precedenza nel contratto a termine

Articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

La lettera di assunzione a termine, a seconda dei casi, va integrata già da subito richiamando la disciplina normativa del diritto di precedenza.

Diritto di precedenza nel contratto a termine

Articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Contratto a termine non stagionale e congedo di maternità.

Il comma 4-quater prevede che se il congedo di maternità è intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, questo concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine. (Decreto Legge n. 34/2014)

Diritto di precedenza nel contratto a termine

FORUM LAVORO 2014:

l'eventuale omissione dell'informativa sul diritto di precedenza da parte del datore di lavoro non avrà mai ricadute sul suo diritto di esercizio e non provocherà modifiche sostanziali del rapporto del lavoro, anche se il risarcimento può essere plausibile.

Modifiche a seguito conversione in Legge

Contratto a tempo determinato (*articolo 1 e 2-bis*)

In sintesi:

- Viene confermata la possibilità di stipulare il contratto di lavoro a tempo determinato e quello di somministrazione a termine senza indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che consentono l'apposizione del termine, a condizione che il contratto abbia una durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.
- Le proroghe non potranno essere più di cinque indipendentemente dal numero dei rinnovi e non hanno bisogno, anch'esse di una motivazione (deve trattarsi comunque della stessa attività lavorativa per la quale il contratto originario è stato stipulato e la durata complessiva del rapporto non può superare i tre anni).

Modifiche a seguito conversione in Legge

Contratto a tempo determinato (*articolo 1 e 2-bis*)

In sintesi:

- Introdotto un limite quantitativo ai contratti a termine che un datore di lavoro può stipulare, che non potranno essere più del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione

- Il datore che occupa fino a 5 dipendenti potrà in ogni caso stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato.

- Rimangono le deroghe a tali limiti già disposte dall'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368 del 2001,.

Modifiche a seguito conversione in Legge

Contratto a tempo determinato (*articolo 1 e 2-bis*)

In sintesi:

- Viene meno la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato che era stata introdotta alla Camera, pertanto in caso di violazione dei limiti quantitativi il datore di lavoro è soggetto , per ciascun lavoratore assunto a termine in eccedenza, ad una sanzione pari a:a) venti per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a un solo lavoratore; b) cinquanta per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

Come opera l'istituto della proroga rispetto ai rinnovi contrattuali?

La proroga, per definizione, si riferisce al singolo contratto, che in ogni caso non potrà durare più di 36 mesi. La specificazione "indipendentemente dal numero dei rinnovi", vuole dunque distinguere l'istituto in questione dalle limitazioni previste dall'art. 5, comma 4 bis, del Decreto.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

Il limite quantitativo opera in riferimento a quale tipologia dell'organico aziendale?

Ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio. Sono escluse tutte le forme di lavoro non subordinato (quindi ad es. co.co.pro.).

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

Il superamento del limite quantitativo, oltre al pagamento della sanzione, comporta modifiche ai rapporti di lavoro?

Non spetta al Ministero stabilire quella che costituisce in realtà una eventuale conseguenza civilistica del superamento dei limiti. Sul punto sarà pertanto decisiva l'interpretazione giurisprudenziale.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

L'attività di ricerca che consente di non adeguarsi ai limiti quantitativi deve essere oggetto di una specifica individuazione legale?

La disposizione individua i soggetti legittimati a derogare alla "normale" disciplina specificando che il contratto deve essere stipulato tra "istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca" e "lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa". In tal caso potranno essere superati sia i limiti quantitativi che il limite temporale dei 36 mesi. Occorrerà invece coordinare con attenzione tale disposizione con i limiti previsti invece dall'art. 5, comma 4 bis, del Decreto, concernenti i rinnovi contrattuali.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

Le nuove norme si applicano a tutti i contratti a termine in essere?

No, come chiarito dalla legge, soltanto a quelli stipulati dopo l'entrata in vigore del D.L.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

L'obbligo di informare il lavoratore del diritto di precedenza incide sul suo diritto di esercitarlo?

No. Il diritto "sostanziale" di precedenza rimane intatto. Occorrerà riflettere sulle conseguenze, non esplicitamente previste dal Legislatore della mancata informazione e se da ciò possa derivare in capo al lavoratore un diritto al risarcimento nel caso, ovviamente, non abbia potuto esercitare il diritto.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

La sanzione amministrativa per lo sforamento del limite percentuale è immediatamente operativa?

Si, ma soltanto per i nuovi contratti, lo sforamento dovuto a contratti a termine in essere può essere ricondotto nei limiti di legge entro il 31 dicembre 2014.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul contratto a termine con le risposte del Ministero del Lavoro

Chi non si adegua entro il 31 dicembre 2014 è soggetto alla sanzione amministrativa?

No. In tal caso il Legislatore prevede che la impossibilità a stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando il datore di lavoro non rientri nel limite percentuale previsto.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: CONTRATTO A TERMINE

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
DURATA CONTRATTO	INNALZAMENTO DA 12 A 36 MESI DELLA DURATA DEL CONTRATTO A TERMINE ACAUSALE (PRIVO DELLE RAGIONI GIUSTIFICATRICI AI FINI DELLA STIPULAZIONE).	
LIMITE RAPPORTI	IL NUMERO COMPLESSIVO DI RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE NON PUO' ECCEDERE IL LIMITE DEL 20% DELL'ORGANICO COMPLESSIVO.	IL NUMERO COMPLESSIVO DI RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE NON PUO' ECCEDERE IL LIMITE DEL 20% DEL NUMERO DI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO IN FORZA AL 1° GENNAIO DELL'ANNO DI ASSUNZIONE.
PROROGA	E' AMMESSO UN NUMERO MASSIMO DI 8 PROROGHE, A CONDIZIONE CHE SI RIFERISCANO ALLA STESSA ATTIVITA' LAVORATIVA PER CUI E' STATO STIPULATO IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.	LE PROROGHE SONO AMMESSE, FINO AD UN MASSIMO DI 5 VOLTE, NELL'ARCO DEI COMPLESSIVI 36 MESI, INDIPENDENTEMENTE DAL NUMERO DEI RINNOVI.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: CONTRATTO A TERMINE

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
SANZIONI	NON SONO PREVISTE SANZIONI IN CASO DI SUPERAMENTO DEL LIMITE DEL 20%.	IN CASO DI VIOLAZIONE DEL LIMITE PERCENTUALE, SI APPLICA, PER CIASCUN LAVORATORE, LA SANZIONE AMMINISTRATIVA: - PARI AL 20% DELLA RETRIBUZIONE PER CIASCUN MESE DI DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO, SE IL NUMERO DI LAVORATORI ASSUNTI IN VIOLAZIONE DEL LIMITE NON SIA SUPERIORE A 1; - PARI AL 50% DELLA RETRIBUZIONE PER CIASCUN MESE DI DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO, SE IL NUMERO DI LAVORATORI ASSUNTI IN VIOLAZIONE DEL LIMITE SIA SUPERIORE A 1.
INTROITI SANZIONI	NESSUNA PREVISIONE.	I MAGGIORI INTROITI DERIVANTI DALLE SANZIONI SONO VERSATI IN APPOSITO CAPITOLO DI ENTRATA DEL BILANCIO DELLO STATO, E ASSEGNATI AL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE.
DIRITTO DI PRECEDENZA	MANCA LA PREVISIONE.	IL DIRITTO DI PRECEDENZA DEVE ESSERE CITATO ALL'ATTO DI ASSUNZIONE, E IL DATORE DI LAVORO DEVE INFORMARE IL LAVORATORE

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: CONTRATTO A TERMINE

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
LAVORATRICI IN MATERNITA': DIRITTO DI PRECEDENZA	NESSUNA PREVISIONE.	IL CONGEDO DI MATERNITA' INTERVENUTO NELL'ESECUZIONE DI UN CONTRATTO A TERMINE PRESSO LA STESSA AZIENDA, CONCORRE A DETERMINARE IL PERIODO DI ATTIVITA' LAVORATIVA UTILE A CONSEGUIRE IL DIRITTO DI PRECEDENZA. INOLTRE, E' RICONOSCIUTO IL DIRITTO DI PRECEDENZA ANCHE NELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO EFFETTUATE DAL DATORE DI LAVORO ENTRO I SUCCESSIVI 12 MESI, CON RIFERIMENTO ALLE MANSIONI GIA' ESPLETATE NEI PRECEDENTI RAPPORTI A TERMINE.
ESCLUSIONE LIMITE PERCENTUALE	NESSUNA PREVISIONE	IL LIMITE DEL 20% NON SI APPLICA AI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO STIPULATI TRA ISTITUTI PUBBLICI E/O PRIVATI DI RICERCA E LAVORATORI CHIAMATI A SVOLGERE ATTIVITA' DI RICERCA SCIENTIFICA O TECNOLOGICA. I CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE CHE ABBIANO AD OGGETTO ESCLUSIVO LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DI RICERCA POSSONO AVERE DURATA PARI A QUELLA DEL PROGETTO CUI SI RIFERISCONO.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: CONTRATTO A TERMINE

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
SOMMINISTRAZIONE	NON E' CHIARO SE ANCHE TALE TIPOLOGIA RIENTRA NEL CALCOLO DEL LIMITE DEL 20%.	
REGIME TRANSITORIO	MANCA LA PREVISIONE DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA.	L'OBBLIGO DI ADEGUAMENTO AL TETTO DEL 20% PREVISTO A DECORRERE DAL 2015, OPERA A CONDIZIONE CHE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NON FISSI UN LIMITE PERCENTUALE O TETTI PIU' FAVOREVOLI. LE SANZIONI NON SI APPLICANO PER I RAPPORTI DI LAVORO INSTAURATI PRECEDENTEMENTE ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO. IL DATORE DI LAVORO CHE, ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO ABBIA IN ESSERE RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO CHE COMPORTINO IL SUPERAMENTO DEL LIMITE PERCENTUALE, E' TENUTO A RIENTRARE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2014. IN CASO CONTRARIO NON PUO' STIPULARE NUOVI CONTRATTI A TERMINE FINCHE' NON RIENTRI NEL LIMITE PERCENTUALE.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

Innanzitutto, le modifiche intervengono su tutte le tipologie di apprendistato:

- Per qualifica e/o diploma professionale;
- Professionalizzante o di mestiere;
- Di alta formazione e di ricerca.

Relativamente alla **forma scritta**, il requisito dell'obbligatorietà permane per il **contratto,** il **patto di prova** ed il **piano formativo individuale** (*per il quale il testo originario del decreto-legge faceva venir meno l'obbligo previgente di redazione in forma scritta*) in forma sintetica e definito **sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.**

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

Art. 2 c. 1 lettera a)

- *forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, **in forma sintetica**, il piano formativo individuale definito **anche** sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;* (Decreto Legge n. 34/2014)
- piano formativo in forma sintetica elemento essenziale del contratto di apprendistato.
- Viene lasciata alle parti contrattuali la scelta delle modalità di predisposizione del piano formativo

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

Il fatto che veniva meno l'obbligo di formulare per iscritto il piano formativo, non equivaleva a dire che venisse meno l'obbligo di predisporre il piano formativo stesso. Infatti, la Circolare del Ministero del Lavoro n. 35 del 29 agosto 2013 ribadiva la centralità del piano formativo individuale che, anche se non si esplica in un documento scritto, rappresenta il parametro di riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

FORUM LAVORO 2014:

per il Ministero del Lavoro **la redazione del PFI**, seppur un obbligo, è pur sempre un adempimento di natura formale che, come tale, non incide sulla validità del rapporto di apprendistato.

Se manca gli ispettori sono obbligati ad emettere una **diffida** per la conseguente regolarizzazione.

La formazione effettiva: è l'adempimento sostanziale che sottintende allo stesso PFI. Solo se questa non risultasse eseguita, e non più destinabile di disposizione (vds. Circ. Ministero lavoro n. 5/13), allora la sanzione sarebbe quella della **conversione del rapporto in normale contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

FORUM LAVORO 2014:

sulla formula usata dal legislatore circa la sinteticità che può avere il PFI, il Ministero consiglia di far riferimento sempre alla contrattazione collettiva come guida ai contenuti dello stesso.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

SEMPLIFICAZIONI ASSUNZIONE APPRENDISTI:

Articolo 2 comma 3-bis: ***Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.*** *Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli giaàconfermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.* (Decreto Legge n. 34/2014)

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

SEMPLIFICAZIONI ASSUNZIONE APPRENDISTI:

Per quanto concerne la **stabilizzazione degli apprendisti** (ossia la loro assunzione con contratto a tempo indeterminato a conclusione del periodo di apprendistato), il decreto-legge riduce gli obblighi previsti dalla legislazione previgente ai fini di nuove assunzioni in apprendistato (obbligo di stabilizzazione del 30% degli apprendisti nelle aziende con più di 10 dipendenti), da un lato circoscrivendo l'applicazione della norma alle **sole imprese con più di 50 dipendenti,** dall'altro **riducendo al 20% la percentuale** di stabilizzazione (*nel testo originario del decreto-legge gli obblighi di stabilizzazione previgenti erano stati del tutto soppressi; nel testo approvato dalla camera l'obbligo di stabilizzazione si applicava solo alle imprese con più di 30 dipendenti*).

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

FORUM LAVORO 2014:

Limite del 20% per le aziende con 50 dipendenti per la stabilizzazione degli apprendisti assunti. Il Ministero afferma che **la contrattazione collettiva ha sempre facoltà di derogare ad entrambi i predetti limiti.**

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

ASPETTI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE:

Articolo 3 c.2-ter: *Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.*

Nel caso di stipula di contratto di apprendistato finalizzato all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale: la retribuzione deve tener conto delle ore di lavoro effettivamente prestate e, per la parte del periodo formativo, deve essere almeno pari al 35% del relativo monte ore complessivo (fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva). Saranno quindi a carico del datore di lavoro solamente una parte delle ore di formazione obbligatoria : almeno nella misura del 35% da considerarsi quale limite minimo di pagamento.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT: MODIFICHE DISCIPLINA APPRENDISTATO EX D. LGS. N. 167/2011

NOVITA' FORMAZIONE ESTERNA SOLO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:

Torna l'obbligo di integrare la formazione dell'apprendista con l'offerta formativa pubblica. La Regione è tenuta a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

REGIME TRANSITORIO

Le disposizioni relative alla modifica della disciplina in materia di apprendistato trovano evidentemente applicazione per i futuri contratti stipulati successivamente al 21 marzo 2014.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

REGIME TRANSITORIO

- Contratti instaurati dal 21/3, in vigenza del D.L. n. 34/14: la legge di conversione fa salvi tutti gli effetti prodotti in vigenza del predetto decreto legge.

- Contratti instaurati dal 21/5: si applicano le disposizioni contenute nella legge di conversione del decreto.

- Contratti instaurati fino al 20/3: si applica la legge del tempo e, quindi, il D.lgs. n. 167/11.

Modifiche a seguito conversione in Legge

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

Stabilizzazione apprendisti

E’ stato innalzato da 30 a 50 dipendenti la soglia dimensionale di impresa oltre la quale trova applicazione l’obbligo di stabilizzazione di una quota di apprendisti (20%) ai fini di nuove assunzioni in apprendistato. Adesso l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Modifiche a seguito conversione in Legge

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

Stabilizzazione apprendisti

Rimane ferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi.

Modifiche a seguito conversione in Legge

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

Apprendistato per attività stagionali

Viene consentito, per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedano specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali..

Modifiche a seguito conversione in Legge

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

Formazione pubblica

Si prevede che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014 (il testo approvato dalla Camera stabiliva che l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione aziendale con l'offerta formativa pubblica venisse meno nel caso in cui la Regione non comunicasse le modalità per usufruirne entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista).

Modifiche a seguito conversione in Legge

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

Formazione in azienda studenti scuole superiori

Nell'ambito del programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie nel triennio 2014-2016 (previsto dall'articolo 8-bis, comma 2, del DL n.104/2013), con possibilità di stipulare contratti di apprendistato anche in deroga al limite di 17 anni di età previsto dalla normativa vigente, viene precisato che tale offerta formativa è rivolta, in particolare, agli studenti degli istituti professionali.

Modifiche a seguito conversione in Legge

Apprendistato (articolo 2 e 2-bis)

In sintesi:

- ritorna l'obbligo di forma scritta del piano formativo che deve essere contenuto in forma sintetica nel contratto di lavoro.
- Aziende con oltre 50 dipendenti: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di una percentuale del 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
- obbligo di integrare la formazione dell'apprendista con l'offerta formativa pubblica. Le Regioni sono tenute a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

La presenza del piano formativo «sintetico» nell'accordo contrattuale costituisce elemento primario del rapporto di apprendistato: la mancanza dello stesso comporta la costituzione di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato «ab initio»?

L'assenza del PFI costituisce violazione amministrativa sanzionata ai sensi dell'art. 7, comma 2, del T.u. peraltro diffidabile, quindi sanabile. La «trasformazione» del rapporto potrà dunque aversi solo qualora non venga effettuata la formazione tanto da non poter considerare il rapporto come un rapporto di apprendistato ma un «normale» rapporto di lavoro subordinato.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

La mancanza del piano formativo in forma sintetica, come irregolarità può essere oggetto di disposizione?

Non di disposizione bensì di diffida. È l'assenza della formazione – nei limiti già individuati dalla circolare n. 5/2013 – a comportare l'emanazione della disposizione. Occorre quindi differenziare l'adempimento formale da quello sostanziale

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

Quali sono i parametri per valutare sufficiente la compilazione del piano formativo sintetico?

Sono i contratti collettivi che, almeno per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, stabiliscono «durata e modalità» di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

In materia di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 3-bis, dlgs 276/03, possono i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, prevedere limiti inferiori al 20% e modificare anche il limite delle aziende con almeno 50 dipendenti?

Il dl 34, nel testo risultante in sede di conversione stabilisce che «ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma…». Dal dettato normativo sembrerebbe pertanto che le parti sociali abbiano dunque la possibilità di individuare percentuali diverse, sia superiori che inferiori al 20% e ciò anche con riferimento alle imprese con almeno 50 dipendenti.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

Quando l'art. 4 comma 3, dlgs 276/03, stabilisce che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, si esprime un obbligo o una facoltà a carico dell'Ente pubblico?

Chiaramente costituisce un obbligo. Occorrerà valutare con attenzione quali siano le conseguenze legate al mancato adempimento dell'obbligo e se da ciò possa derivare la non sanzionabilità del datore di lavoro in caso di mancata formazione trasversale.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

La modifica dell'art. 4 del dlgs 276/03 in materia di offerta formativa pubblica potrebbe sollevare dubbi di costituzionalità della norma, attesa la chiara competenza regionale nella «subiecta materia » (cfr. la sentenza n. 176/2010 della Corte costituzionale)?

Nel testo approvato il legislatore si limita ad indicare alle Regioni di comunicare «le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica» quindi non ci sono profili di incostituzionalità in ordine alle competenze nella sua erogazione.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

Ai contratti di apprendistato stipulati dal 21 marzo 2014 sino alla data di conversione del dl 34/2014, si applica, in virtù dell'art. 2 bis, la normativa prevista dal testo originario del dl 34/2014 medesimo?

È esplicitamente previsto che le disposizioni del dl 34, nel testo convertito, «si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto»; in ogni caso il legislatore fa salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte inizialmente dal Decreto.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

Ai contratti di apprendistato stipulati sino al 20 marzo 2014, si applica, in virtù dell'art. 2-bis, la normativa prevista dal dlgs 167/11, precedente alla entrata in vigore del dl 34/2014?

Si certo. Del resto, secondo l'art. 11 delle preleggi «la legge non dispone che per l'avvenire».

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sull'apprendistato con le risposte del Ministero del Lavoro

Le percentuali di stabilizzazione previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro in tema di apprendistato, individuate in un quadro giuridico previgente al dl 34, sono efficaci anche in applicazione delle disposizioni contenute nel medesimo dl 34?

Su tale aspetto occorre svolgere degli approfondimenti legati in particolare al fatto che molte imprese che prima erano sottoposte al limite legale, notoriamente più basso di quello contrattuale, da un giorno all'altro si troverebbero in qualche modo spiazzate.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: APPRENDISTATO

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
FORMA CONTRATTO	L'OBBLIGO DELLA FORMA SCRITTA VIGE SOLO PER IL CONTRATTO E PER IL PATTO DI PROVA, NON PIU' PER IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE.	IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO CONTIENE, IN FORMA SINTETICA, IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE DEFINITO SULLA BASE DI MODULI E FORMULARI STABILITI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA O DAGLI ENTI BILATERALI.
STABILIZZAZIONE	ABROGATA LA NORMA CHE DISPONE LA CONDIZIONE CHE LEGA L'ASSUNZIONE DI NUOVI APPRENDISTI, PER I DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALMENO 30 DIPENDENTI, ALLA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO, NEI 36 MESI PRECEDENTI LA NUOVA ASSUNZIONE, DI ALMENO IL 50% DEGLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLO STESSO DATORE DI LAVORO	FERMA RESTANDO LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE, L'ASSUNZIONE DI NUOVI APPRENDISTI, PER I DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALMENO 50 DIPENDENTI, E' SUBORDINATA ALLA PROSECUZIONE, A TEMPO INDETERMINATO, DEL RAPPORTO DI LAVORO AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO, NEI 36 MESI PRECEDENTI LA NUOVA ASSUNZIONE, DI ALMENO IL 20% DEGLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLO STESSO DATORE DI LAVORO.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: APPRENDISTATO

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
FORMAZIONE	INTRODOTTA LA FACOLTA', E NON PIU' L'OBBLIGO, PER I DATORI DI LAVORO, DI INTEGRARE LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE SVOLTA IN AZIENDA, CON L'OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA.	LA REGIONE DEVE COMUNICARE AL DATORE DI LAVORO, ENTRO 45 GIORNI DALL'INIZIO DEL RAPPORTO, LE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA.
RETRIBUZIONE	FATTA SALVA LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, NELLA RETRIBUZIONE SI DEVE TENER CONTO DELLE ORE DI LAVORO EFFETTIVAMENTE PRESTATE, NONCHE' DELLE ORE DI FORMAZIONE IN MISURA DEL 35% DEL RELATIVO MONTE ORE COMPLESSIVO.	LA RETRIBUZIONE PER LE ORE DI FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PARI AL 35% E' DA CONSIDERARSI QUALE SOGLIA MINIMA.
ATTIVITA' STAGIONALI		PER LE REGIONI E PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO E' CONSENTITO CHE I CONTRATTI NAZIONALI PREVEDANO SPECIFICHE MODALITA' DI UTILIZZO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO, ANCHE A TEMPO DETERMINATO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' STAGIONALI.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: APPRENDISTATO

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
FORMAZIONE IN AZIENDA		NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA PER LO SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE IN AZIENDA PER GLI STUDENTI DEGLI ULTIMI DUE ANNI DI SCUOLA SUPERIORE, E' PREVISTA LA POSSIBILITA' DI STIPULARE CONTRATTI DI APPRENDISTATO ANCHE IN DEROGA AI LIMITI DI ETA'; LA NORMA SI RIFERISCE SPECIFICATAMENTE AGLI STUDENTI DI ISTITUTI PROFESSIONALI.
REGIME TRANSITORIO		LE NORME SI APPLICANO AI RAPPORTI DI LAVORO COSTITUITI ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

D.U.R.C.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

L'**articolo 4** introduce disposizioni volte alla "**smaterializzazione" del Documento unico di regolarità contributiva (DURC),** attraverso una semplificazione dell'attuale sistema di adempimenti richiesti alle imprese per la sua acquisizione. In particolare**, si prevede che la verifica della regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL** (e, per le imprese operanti nel settore dell'edilizia, delle **Casse edili**), **avvenga, da parte di chiunque vi abbia interesse, in tempo reale e con modalità esclusivamente telematiche, attraverso un'interrogazione negli archivi dei citati enti che ha una validità di 120 giorni a decorrere dalla data di acquisizione**.

La puntuale definizione della nuova disciplina della materia è rimessa a un decreto interministeriale**,** da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

In attesa del decreto attuativo da emanarsi entro il 20 Maggio, si preannuncia che il DURC cartaceo sarà appunto eliminato e sostituito da un'interrogazione telematica, in tempo reale, attraverso i portali INPS, INAIL e Casse Edili.

La verifica della regolarità riguarda i pagamenti scaduti sino **all'ultimo giorno del secondo mese antecedente** a quello in cui la verifica è effettuata.

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

RISCHI RELATIVI ALL'INTERROGAZIONE IN TEMPO REALE:

- ✓ In caso di rilascio del DURC in presenza di crediti nei confronti della PA, il soggetto titolare dei crediti dovrà comunque comunicare ai vari Istituti gli estremi delle certificazioni di credito, in quanto non vi è un automatismo che permetta l'emissione del DURC regolare in presenza di tali crediti;

D.L. 34/2014 del 20 marzo 2014 – JOBS ACT

- ✓ In caso di preavviso di accertamento negativo (ex art. 7 comma 3 D.M. 24 ottobre 2007), l'interrogazione in tempo reale di cui al presente decreto non permetterebbe al soggetto analizzato di fruire del termine di 15 giorni per regolarizzare la propria posizione, in quanto trattasi appunto di **interrogazione in tempo reale.**

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

Occorrono investimenti strutturali per la partenza del Durc on line?

Certamente andranno introdotte delle modifiche agli applicativi in uso da Inps, Inail e Casse edili, ad ogni modo il tutto dovrebbe avvenire, come richiede il Legislatore «con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

Quali sono i soggetti che possono accedere alla piattaforma?

Per la verifica della regolarità saranno soggetti qualificati, quale le amministrazioni appaltanti, le imprese stesse e ovviamente i professionisti che li assistono. Una platea più ampia potrà essere individuata con riferimento alla possibilità di esaminare un Durc già rilasciato e che, si ricorda, ha validità di 120 giorni.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

Come sarà effettuata la verifica della regolarità?

Attraverso una cooperazione applicativa degli Enti e una verifica delle banche dati esistenti. Sarà comunque facile avviare la procedura perché i dati da inserire, come dice il legislatore, dovranno limitarsi al codice fiscale del soggetto da verificare.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

Qual è la validità temporale del Durc online?

La verifica genera un file .pdf non modificabile e la sua validità sarà di 120 giorni.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

La regolarità è richiesta fino a quale data?

La verifica avviene sui pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la stessa verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

Come funziona la procedura in caso di esito negativo della verifica?

Sarà possibile regolarizzare entro 15 giorni anche perché così richiede il Legislatore. Inoltre, sappiamo che esistono forme di regolarità "sanabili" attraverso altre procedure, quali ad esempio il c.d. intervento sostitutivo o la compensazione con i crediti vantati nei confronti delle P.A.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sul D.U.R.C. con le risposte del Ministero del Lavoro

Sono attendibili gli archivi degli enti?

Si sta lavorando perché lo siano sempre di più.

Quali sono i vantaggi?

Sicuramente la speditezza della procedura e un risparmio di oneri amministrativi anche per gli Istituti.

LE MODIFICHE AL DECRETO LAVORO: DURC

ARGOMENTO	TESTO ORIGINARIO D.L. n. 34/2014	CONVERSIONE IN LEGGE 78/2014
VERIFICA	LA VERIFICA SUL DURC PUO' ESSERE RICHIESTA DA CHIUNQUE VI ABBIA INTERESSE, CON MODALITA' TELEMATICHE E IN TEMPO REALE. L'ESITO HA VALIDITA' 120 GIORNI.	LA VERIFICHA SUL DURC PUO' ESSERE FATTA DA CHIUNQUE VI ABBIA INTERESSE, INCLUSA L'AZIENDA STESSA. LA RISULTANZA HA VALIDITA' 120 GIORNI.
DEFINIZIONE DEI REQUISITI	CON DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO, ECONOMIA E FINANZE, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, SENTITI INPS E INAIL, VENGONO DEFINITI I REQUISITI DI REGOLARITA', I CONTENUTI E LE MODALITA' DI VERIFICA, E LE IPOTESI DI ESCLUSIONE.	OCCORRE SENTIRE INPS, INAIL, COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE CASSE EDILI, AI FINI DELL'EMANAZIONE DEL DECRETO CONTENENTE REQUISITI DI REGOLARITA, CONTENUTI E MODALITA' DI VERIFICA, IPOTESI DI ESCLUSIONE.
RELAZIONE		IL MINISTRO DEL LAVORO, ENTRO 12 MESI DALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO, TRASMETTE UNA RELAZIONE ALLE CAMERE CHE DISCIPLINA LE MODALITA' OPERATIVE DELLA RICHIESTA TELEMATICA DEL DURC.

BONUS IRPEF
D.L. n. 66/2014

80€
50 EURO
20 EURO
10 EURO

Con il decreto legge n. 66 del 24 aprile 2014, che modifica l'art. 13 del dpr n. 917/1986, cui aggiunge il comma 1 bis, viene introdotto il bonus di 80 euro ai lavoratori dipendenti.

L'intervento si esplica in un **maggior reddito netto percepito** dal lavoratore a fronte di una **parita' del costo del lavoro**.

Attualmente, la spettanza e' esclusivamente per il 2014, infatti l'intervento e' *una tantum*.

L’articolo 1-bis dell’art. 13 del TUIR, introdotto dall’articolo 1 del decreto, prevede che

“Qualora l’imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, è riconosciuto un credito, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari:

1) a 640 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;

2) a 640 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro.

Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l’importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l’importo di 2.000 euro.”.

CONDIZIONI

- possesso di un reddito da lavoro dipendente o assimilato;
- sussistenza di un'imposta a debito dopo aver apportato le detrazioni per lavoro dipendente;
- verifica dell'importo del reddito complessivo.

CONDIZIONE N. 1 : aver intrattenuto, anche solo in parte, durante l'anno 2014 un rapporto di lavoro dipendente o un altro lavoro il cui reddito prodotto sia riconducibile ad uno di quelli assimilati al lavoro dipendente di cui all'art. 50 del Tuir.

Non è necessario che al momento dell'erogazione sia in corso un rapporto di lavoro subordinato o altra attività lavorativa sopra indicata, basta che esso sia stato intrattenuto nel corso del 2014.

L’indennità di disoccupazione assume la natura di **reddito di lavoro dipendente perduto (art. 6, comma 2 del Tuir).**

Visto che l’art. 1, comma 2 del decreto stabilisce che “*Il credito di cui al comma precedente e' rapportato al* ***periodo di lavoro nell'anno***» e che sono destinatari del credito anche soggetti titolari di una prestazione pensionistica privata che non svolgono una attività lavorativa, il riferimento al “periodo di lavoro” potrebbe essere interpretato quale periodo in cui è stato percepito uno dei redditi richiamati dalla norma indipendentemente dalla effettiva prestazione di lavoro.

Questo vale anche per Cassa integrazione Guadagni e indennità di mobilità.

CONDIZIONE N. 2: sussistenza di un residuo di imposta irpef dopo aver scomputato le sole detrazioni specifiche per la produzione del reddito da lavoro. Non rileva la circostanza che l'imposta lorda calcolata sui redditi agevolabili sia azzerata o ridotta da detrazioni diverse da quelle previste dall' art. 13 comma 1 del tuir.

Sono i contribuenti al di fuori della "no tax area" .

In questo caso il credito spetta indipendentemente dal fatto che al termine della liquidazione delle imposte il contribuente non sia tenuto al pagamento di un importo a titolo di irpef per effetto dello scomputo di ulteriori detrazioni comprese quelle per carichi di famiglia.

CONDIZIONE N. 3 : La misura è riservata ai lavoratori dipendenti e assimilati con reddito da 8 mila a 24 mila euro, attraverso un credito d'imposta massimo di 640 euro. La decorrenza è fissata con le competenze di maggio.

Per chi possiede redditi superiori, e precisamente tra 24 mila e 26 mila euro, il meccanismo di calcolo prevede l'applicazione di una misura decrescente, frutto del seguente calcolo:

640,00 x (26.000 – reddito complessivo)/2.000

Nel caso di rapporto part-time, il beneficio spetta per intero.

REDDITO COMPLESSIVO

E’ pari alla somma di tutte le categorie di redditi di cui all’art. 6 del TUIR, eccetto i redditi soggetti a tassazione separata, e al netto dei contributi previdenziali obbligatori.

Non rientrano nel reddito complessivo:

- il reddito da abitazione principale e relative pertinenze;
- i redditi detassati al 10%.

MISURA

REDDITO DI RIFERIMENTO	CALCOLO	CREDITO SPETTANTE
< € 8.145,00 (NO TAX AREA)		NON SPETTA
TRA € 8.145,00 E € 24.000,00	80,00 EURO AL MESE	€ 640,00
TRA € 24.000,00 E € 26.000,00	CREDITO RIDOTTO PROPORZIONALMENTE	€ 640,00 x (26.000,00-REDDITO COMPLESSIVO)/ € 2.000,00
> € 26.000,00		NON SPETTA

I SOSTITUTI D'IMPOSTA
ex artt. 23 e 29 D.P.R. n. 600/1973

- enti e società ex art. 73 tuir;
- società e associazioni ex art. 5 tuir;
- persone fisiche che esercitano imprese commerciali;
- imprese agricole;
- persone fisiche esercenti arti e professioni;
- curatori fallimentari;
- commissari liquidatori;
- condomini;
- amministrazioni dello stato;
- amministrazioni di camera, senato, corte costituzionale e presidenza della repubblica.

ASSENZA DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

Nel caso di assenza del sostituto, i lavoratori, per la retribuzione suddetta, non troveranno il bonus in busta paga, ma potranno recuperarlo seguendo due strade alternative:

- compensazione;
- rimborso.

I lavoratori che non hanno diritto a percepire il bonus irpef devono comunicarlo ai rispettivi sostituti d'imposta.

Gli eventuali bonus indebitamente percepiti deve essere restituiti in sede di dichiarazione dei redditi.

RITENUTE

rientrano nell'ammontare complessivo utilizzabile:

- ritenute irpef;
- ritenute relative alle addizionali regionali e comunali;
- ritenute relative all'imposta sostitutiva sui premi produttività;
- ritenute relative ai contributi di solidarietà.

Il decreto legge prevede che la compensazione sia solo interna.

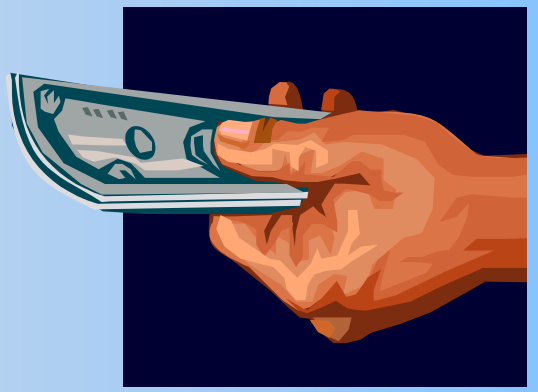
Lavoratori beneficiari

- lavoratori dipendenti pubblici e privati;
- soci lavoratori di cooperative;
- percettori di borse di studio e assegni di formazione professionale;
- co co co e co co pro;
- sacerdoti;
- percettori di prestazioni pensionistiche erogate da forme di previdenza complementare;
- lavoratori socialmente utili;
- compensi percepiti a carico di terzi lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità;
- amministratori, sindaci, revisori di società.

SOGGETTI ESCLUSI

- contribuenti il cui reddito complessivo non e' formato dai redditi di cui al comma 1-bis;
- contribuenti che non hanno un'imposta lorda generata dai redditi di cui al comma 1-bis superiore alle detrazioni per lavoro dipendente e assimilati;
- contribuenti che, pur avendo un'imposta lorda, sono titolari di un reddito complessivo superiore a 26 mila euro;
- titolari di redditi professionali, autonomi o d'impresa;
- contribuenti incapienti (no tax area).

L’automatismo della prestazione.



ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO

Il sostituto d'imposta **presume mensilmente**, in base alle informazioni in suo possesso, il reddito annuale.

il credito deve essere **rapportato alla durata**, anche inferiore all'anno, **del rapporto di lavoro**, considerando i giorni di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

per l'erogazione:

- si utilizza il monte complessivo delle ritenute disponibili in ogni periodo paga;
- se il monte complessivo non e' sufficiente, e' possibile attingere ai contributi previdenziali dovuti per il periodo in questione;
- l'importo del credito riconosciuto andrà indicato nel cud 2015;
- gli importi non versati dovranno essere evidenziati nel modello 770.

MOMENTO DI EROGAZIONE

I sostituti d'imposta riconoscono il credito ripartendolo fra le retribuzioni erogate a partire dal primo periodo di paga utile, ovvero maggio 2014.

Se ciò non è possibile per ragioni tecniche, i sostituti hanno facoltà di riconoscere il credito a partire dalle competenze del mese successivo, fermo restando anche il recupero del credito spettante per il mese di maggio.

In ogni caso, **il contribuente può richiedere il credito anche in sede di dichiarazione dei redditi.**

Regole base per il calcolo del Bonus

capienza dell'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente e assimilati:

deve essere superiore alle detrazioni calcolate su un reddito complessivo formato dai medesimi redditi che hanno determinato l'imposta lorda stessa

Regole base per il calcolo del Bonus

calcolo del credito spettante se il periodo di lavoro nel 2014 è inferiore a 365 giorni:

l'importo determinato in base al reddito complessivo va rapportato al numero dei giorni di lavoro, calcolati secondo le ordinarie regole previste per l'applicazione delle detrazioni per lavoro

Regole base per il calcolo del Bonus

Ripartizione del bonus complessivamente spettante in base ai giorni lavorati in ciascun periodo di paga:

- erogazioni da maggio a dicembre (245 giorni), il credito dovrebbe essere diviso per 245 e poi moltiplicato per i giorni di ciascun mese.
- È comunque possibile utilizzare anche altri criteri, purché oggettivi e costanti, ferma restando la ripartizione dell'intero credito tra le retribuzioni del 2014 (ad esempio, è possibile ripartire il credito considerando il numero dei periodi di paga in cui il credito stesso è erogato, cioè, se corrisposto da maggio a dicembre, in otto quote di pari importo).
- Non è però consentito dividere i 640 euro annui per dodici mensilità, erogando 53,33 euro per ciascuno degli otto mesi che vanno da maggio a dicembre 2014, e la differenza in sede di conguaglio.

L’INCENTIVO

CASO N. 1 = lavoratore assunto ante 2014.

Il bonus di 640 euro viene così determinato: l’importo annuo si divide per 245 giorni (dal 1 maggio al 31 dicembre) e si moltiplica per 31 (per i mesi di maggio, luglio, agosto, ottobre e dicembre) oppure per 30 (per i mesi di giugno, settembre e novembre); mediamente l’importo medio mensile sarà di 80 euro.

L’importo effettivamente erogato sarà pari a:

- euro 80,98 (per i mesi con 31 giorni);
- euro 78,77 (per i mesi con 30 giorni).

L’INCENTIVO

CASO N. 2 = lavoratore assunto dal 1/1/2014 al 30/04/2014.

In questo caso il credito va prima proporzionato al periodo di lavoro e successivamente riconosciuto con il criterio del caso 1).

Esempio: lavoratore assunto il 3 febbraio 2014 con un reddito complessivo fino a 24 mila euro. Il bonus spettante sarà di Euro 582 (giorni lavorativi 332/365) da erogare dal mese di maggio un importo pari mediamente a euro 72,75.

L’INCENTIVO

CASO N. 3 = lavoratore assunto dopo il 1° maggio 2014.

Qui siamo di fronte ad un caso simile al 2) e quindi bisogna procedere ad un ricalcolo del bonus spettante.

Esempio: lavoratore assunto il 1 settembre. Per lui il credito sarà rapportato a 122 giorni e corrisponderà ad euro 213,92 pari a euro 53,48.

Vedi a proposito circolare 8 del 28/04/2014 dell’Agenzia nella quale si evidenziato che nel caso di riconoscimento del credito successivamente al mese di maggio resta ferma “la ripartizione dell’intero importo del credito spettante tra le retribuzioni dell’anno 2014“.

L’INCENTIVO

CASO N. 4 = lavoratore con contratto a termine dopo il 1° maggio 2014.

In questa ipotesi per il calcolo corretto del bonus si tiene conto della durata del contratto stesso.

Esempio: contratto a termine scadente il 30/11/2014 con reddito fino a euro 24 mila.

Bonus spettante pari a euro 640/365 *334 = euro 585,64.

L’importo da erogare a partire dal mese di maggio 2014 si ottiene dividendo per 214 giorni (pari al periodo dal 1 maggio al 30 novembre 2014) e moltiplicandolo per 31 giorni per un totale di euro 84,83.

NEUTRALITA' FISCALE DEL BONUS

La circolare n. 8/2014 pubblicata dall'agenzia entrate specifica che le somme incassate a titolo di bonus irpef **non sono imponibili** ai fini delle imposte sui redditi, comprese le corrispondenti addizionali regionali e comunali.

Di conseguenza, i crediti non incidono sul calcolo dell'Irap dei soggetti eroganti.

PUNTI CRITICI

- La considerazione che siano destinatari del credito anche i titolari di una prestazione pensionistica, anche senza necessariamente aver svolto nel 2014 un'attività lavorativa;
- per aver diritto al credito non occorre che il rapporto di lavoro sussista al momento dell'erogazione; e' sufficiente che sia avvenuto nel corso del 2014;
- non e' chiaro se abbiano diritto al credito i soggetti percettori di redditi equiparati ex art. 49 comma 2 lettera b, derivanti dalla percezione di somme di cui all'art. 429 c.p.c. (*somme per crediti da lavoro, interessi e maggiori danni):* in tal caso non vi e' il requisito del periodo di lavoro;
- non e' chiaro se sia possibile utilizzare anche le ritenute operate da assistenza fiscale, nell' ambito del recupero delle somme anticipate.

CUMULABILITA’

In caso di più rapporti di lavoro che presi singolarmente potrebbero dar luogo al diritto alla percezione del credito, il cumulo di redditi diversi comporta il rischio che venga superata la soglia limite di spettanza del bonus.

A livello operativo, la circolare n. 8 dell’agenzia entrate chiarisce che **è in capo al contribuente l’onere di comunicare al sostituto d’imposta** la circostanza di non possesso dei requisiti.

Si tratta dell’unico adempimento in capo al lavoratore.

COMUNICAZIONE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEL BONUS IRPEF
DL n.66 del 24 aprile 2014

La sottoscritta

nata a il

Codice fiscale

dipendente dell'azienda

in relazione alle disposizioni contenute nell'art.1 del DL n.66/2014 che prevedono, al verificarsi di specifiche condizioni reddituali (vedi note), il diritto a percepire un bonus il cui importo massimo su base annua è pari a euro 640 (cosiddetto 'Bonus 80 euro'),

(barrare una delle seguenti opzioni)

[ ] richiede la non applicazione del bonus di cui all'art.1 del DL 66/2014;

[ ] richiede la non applicazione del bonus di cui all'art.1 del DL 66/2014 essendo un dipendente part time presso più datori di lavoro in quanto lo stesso verrà erogato da altra azienda;

[ ] comunica che percepirà presuntivamente nell'anno 2014 ulteriori redditi aggiuntivi rispetto a quelli derivanti dal rapporto con l'azienda, pari ad euro _____ di cui chiede venga tenuto conto ai fini del riconoscimento del bonus di cui all'art.1 del DL n.66/2014.

Data Firma del dichiarante

COMUNICAZIONE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEL BONUS IRPEF
DL n.66 del 24 aprile 2014

NOTE ALLEGATE

Il DL n.66/2014 prevede un bonus irpef per l'anno 2014 spettante ai lavoratori dipendenti o assimilati che ricadono nelle seguenti condizioni:

- reddito fiscale complessivo dell'anno 2014 non superiore a 26.000 euro (escluso il reddito dell'abitazione principale e relative pertinenze);
- imposta lorda decurtata delle sole detrazioni da lavoro dipendente (no detrazioni per carichi familiari) superiore a zero.

L'importo massimo spettante pari a 640 euro annuali (da suddividere nelle mensilità da maggio a dicembre) va rapportato ed eventualmente ridotto in base al totale dei giorni detrazioni spettanti nell'anno.

Inoltre il bonus spettante viene ridotto se il reddito annuo ricade nella fascia fra i 24.001 e i 26.000 euro.

Attenzione: il presente modulo va compilato solo se si vuole che l'azienda non effettui l'erogazione del Bonus e/o per comunicare il reddito presunto per l'anno 2014. In caso contrario il datore di lavoro riconoscerà il bonus in automatico sulla base delle informazioni in suo possesso, senza nessuna richiesta da parte del lavoratore.

IL CODICE TRIBUTO

Con la risoluzione dell'agenzia delle entrate n. 48 del 7 maggio 2014, è stato introdotto il nuovo codice tributo **1655,** relativo al recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell' art. 1 del D.L. N. 66/2014.

Il codice, chiaramente, verrà indicato nella sezione *erario,* a titolo di compensazione.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

D. Come avviene il recupero del credito da parte dei sostituti d'imposta a seguito dell'emanazione della risoluzione 48 del 2014 che ha istituito il relativo codice tributo?

R. Con risoluzione 48/E del 7 maggio 2014, al fine di consentire ai sostituti d'imposta il recupero delle somme erogate ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 66 del 2014, mediante l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, è stato istituito il codice tributo "1655" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66". Per le stesse finalità alla compensazione non si applica il limite di cui all'articolo 34 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Pertanto, il menzionato recupero da parte dei sostituti d'imposta avviene mediante compensazione con le somme a debito utilizzando il modello di pagamento F24.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

La suddetta modalità di recupero e il relativo codice tributo può essere adottata anche dai sostituti d'imposta tenuti all'utilizzo del modello F24 enti pubblici per i versamenti fiscali e contributivi, come delineato dalla circolare n. 20/E del 5 marzo 2001. In particolare, detti sostituti utilizzano:

il modello F24 ordinario con saldo complessivo pari a zero, indicando nella colonna "importi a credito compensati" le somme da recuperare e nella colonna "importi a debito versati" il corrispondente ammontare di ritenute e contributi previdenziali;

il modello F24 enti pubblici, indicando i relativi codici e causali, per eventuali somme da versare.

Per quanto riguarda le Amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici, compresi coloro che utilizzano il modello F24 enti pubblici, si conferma la possibilità di recuperare il bonus erogato mediante scomputo dalle ritenute e dai contributi dovuti.

La circolare INPS n. 60 del 12/05/2014

Modalità di recupero del bonus fiscale introdotto dall'articolo 1 del DL n. 66/2014 sui contributi previdenziali.

Il comma 5 dell'articolo 1, prevede che *"il sostituto di imposta utilizza, fino a capienza, l'ammontare complessivo delle ritenute disponibile in ciascun periodo di paga e, per la differenza, i contributi previdenziali dovuti per il medesimo periodo di paga….."*.

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 48/E del 7 maggio 2014 ha istituito il codice tributo "1655" denominato "*Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66*".

La circolare INPS n. 60 del 12/05/2014

Il nuovo codice tributo andrà esposto nella sezione “Erario” del modello F24, in corrispondenza delle somme inserite nella colonna “importi a credito compensati”, con l’indicazione nel campo rateazione/regione/prov./mese rif.” e nel campo “anno di riferimento”, del mese e dell’anno in cui è avvenuta l’erogazione del beneficio fiscale, rispettivamente nel formato “00MM” e “AAAA”.

Compensazione ex articolo 17 del D.lgs. 9 luglio 1997, n. 241: datori di lavoro e committenti potranno utilizzare il nuovo codice per recuperare le somme erogate anche a valere sui contributi previdenziali

La circolare INPS n. 60 del 12/05/2014

Amministrazioni pubbliche titolari di una posizione contributiva Inps DM (DM2013).

Le Amministrazioni pubbliche titolari di una posizione contributiva DM riferita ai dipendenti (DM2013), per il recupero del bonus non compensabile in F24, utilizzeranno la denuncia contributiva riferita a detta posizione. La somma relativa al periodo di paga interessato, che non potrà eccedere la contribuzione complessivamente dovuta, dovrà essere indicata con il codice conguaglio "**L650"** da valorizzare all'interno della sezione <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>. Ai fini dell'individuazione della quota aggredibile, si precisa che la stessa è costituita dall'ammontare dei contributi dovuti, al lordo delle possibili partite a credito.

La circolare INPS n. 60 del 12/05/2014

Amministrazioni pubbliche (ex INPDAP).

In alternativa a quanto indicato al precedente punto 3.1, ovvero ad integrazione di quanto già recuperato con il codice conguaglio "**L650**", le Amministrazioni iscritte alle gestioni pubbliche che assumono il ruolo di dichiarante in ListaPosPA possono recuperare il bonus erogato ai lavoratori (dipendenti e collaboratori) riducendo l'ammontare dei versamenti, dovuti per il medesimo periodo di paga, dell'importo esposto in un nuovo elemento <AltriImportiAConguaglio> (percorso: DenunceMensili/ Azienda/ListaPosPA).

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Soggetti non residenti

Il bonus **spetta anche ai lavoratori non residenti** in Italia, ma non nell'ipotesi in cui il reddito non sia imponibile in Italia per effetto dell'applicazione di convenzioni contro le doppie imposizioni o di altri accordi internazionali.

Per i non residenti, il reddito complessivo è formato dai redditi prodotti nel territorio dello Stato.

La circolare 9/E dell’Agenzia delle Entrate

Computo del periodo di lavoro

Dal momento che il credito è rapportato al periodo di lavoro nell'anno, **occorre far riferimento ai giorni che danno diritto alle detrazioni per lavoro**, tenendo conto di quanto precisato dalla circolare ministeriale 3/1998: **vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito** (ad esempio, in caso di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni), mentre **non rilevano particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro, come il part time**.
L'erogazione di premi in anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro non dà diritto al bonus, se le detrazioni per lavoro dipendente sono state già fruite durante il periodo di lavoro che ha dato diritto al premio.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Prestazioni a sostegno del reddito

Per le somme percepite a titolo di cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e indennità di disoccupazione, che costituiscono reddito di lavoro dipendente e danno diritto alle relative detrazioni, il credito va calcolato in riferimento alle erogazioni effettuate nel 2014, tenendo conto dei giorni che danno diritto alle indennità. L'ente erogatore è tenuto a riconoscere il credito "in via automatica", avvalendosi dei dati a propria disposizione (ad esempio, quelli desunti dal casellario delle pensioni o quelli relativi a prestazioni previdenziali direttamente erogate ai lavoratori).

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Eredi del lavoratore

Il credito **spetta anche ai lavoratori deceduti prima del mese di maggio**: sarà determinato nella sua dichiarazione dei redditi, presentata da uno degli eredi. Se il decesso avviene dopo l'inizio dell'erogazione del bonus da parte del sostituto d'imposta, l'importo maturato nel periodo di paga in cui si verifica l'evento, materialmente percepito dagli eredi, non cambia classificazione fiscale e, quindi, non costituisce reddito per questi ultimi.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Calcolo del credito e precedenti rapporti di lavoro

Caso di assunzione nel corso del 2014 di un lavoratore che nello stesso anno ha avuto un precedente rapporto di lavoro:

- se l'interessato consegna il Cud relativo al precedente rapporto di lavoro, il nuovo sostituto d'imposta dovrà tenere conto anche dei dati esposti in quel modello per verificare se e in che misura spetta il credito
- se non viene prodotto il Cud relativo al precedente rapporto, il sostituto d'imposta deve verificare la spettanza del bonus e il relativo importo sulla base dei soli dati reddituali a propria disposizione.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Più rapporti di lavoro contestuali

Se un lavoratore è titolare di redditi di lavoro derivanti da più rapporti contestuali che singolarmente danno diritto al bonus ma l'importo complessivo del reddito eccede il tetto previsto per la spettanza del credito, l'interessato è tenuto a comunicare la circostanza ai sostituti d'imposta che, di conseguenza, non dovranno riconoscere il credito. Diversamente, **se il reddito complessivamente derivante dai rapporti di lavoro non va oltre l'importo massimo entro cui si ha diritto al bonus, il lavoratore è tenuto a chiedere a uno dei due sostituti d'imposta di non riconoscere il credito.**

.

La circolare 9/E dell’Agenzia delle Entrate

Ricalcolo delle condizioni di spettanza del credito

Il sostituto d'imposta, in presenza di variazioni del reddito o delle detrazioni, può ricalcolare il bonus spettante, recuperandolo nei periodi di paga successivi, anche prima del conguaglio di fine anno o di fine rapporto. Se invece le variazioni comportano la maturazione del diritto al credito, in precedenza non spettante, il sostituto deve riconoscerlo in via automatica a partire dal primo periodo di paga utile o, in mancanza, in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Determinazione del reddito complessivo

Per la verifica del limite reddituale complessivo (26.000 euro) oltrepassato il quale viene meno il diritto al credito, **vanno considerati anche i redditi assoggettati a cedolare secca**.
Nel calcolo **non si deve invece tener conto delle somme percepite per incrementi di produttività e sottoposte a tassazione sostitutiva.** Tuttavia, il reddito assoggettato a imposta sostitutiva va comunque sommato a quelli tassati ordinariamente per la verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni per lavoro.

.

La circolare 9/E dell'Agenzia delle Entrate

Retribuzioni convenzionali e frontalieri

Il credito spetta anche a coloro che determinano il reddito di lavoro dipendente in base alle retribuzioni convenzionali (articolo 51, comma 8-*bis*, Tuir), trattandosi di redditi che, se pure determinati con modalità diverse da quelle ordinarie, confluiscono nel reddito complessivo.
Per i lavoratori "frontalieri", la verifica della spettanza del bonus e la determinazione del relativo importo va effettuata tenendo conto del reddito eccedente la franchigia di 6.700 euro.

.

D.P.C.M. 19 FEBBRAIO 2014
PREMI PRODUTTIVITA: DETASSAZIONE

D.P.C.M. 19 FEBBRAIO 2014
PREMI PRODUTTIVITA: DETASSAZIONE

Con il decreto in esame viene concessa, anche per l'anno 2014, per il settore privato, la possibilità, in caso di erogazione di premi di produttività, di assoggettare i medesimi ad imposta sostitutiva.

L'aliquota è fissa, ed è pari al 10%.

La norma si ritrova nell'art. 1 comma 481 e 482 del d.l. n. 228/2012, che aveva previsto per gli anni 2013 e 2014 tale agevolazione.

REQUISITI

- Il lavoratore non deve aver percepito nel corso del 2013 oltre € 40.000,00 a titolo di redditi da lavoro dipendente (al lordo delle somme assoggettate a imposta sostitutiva agevolata nel 2013);
- il limite delle somme oggetto di tassazione agevolata viene alzato a € 3.000,00 lordi;
- la detassazione si applica solo alle somme erogate in esecuzione di accordi o contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale o aziendale e degli accordi interconfederali vigenti, purche' correlate ad incrementi di produttivita' o efficienza;
- gli accordi vanno depositati presso la drl competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

ELEMENTI DETASSABILI
(rif. D.P.C.M. 22 GENNAIO 2013)

Retribuzione di produttività = voci retributive erogate con riferimento ad indicatori quantitativi di:

- ❑ Produttività;
- ❑ Redditività;
- ❑ Qualità;
- ❑ Efficienza;
- ❑ Innovazione.

ELEMENTI DETASSABILI
(rif. D.P.C.M. 22 GENNAIO 2013)

In alternativa, con interventi in almeno tre delle quattro aree seguenti:

- ridefinizione di sistemi orari e loro distribuzione secondo modelli flessibili, mediante programmazione mensile;
- introduzione di un sistema flessibile delle ferie mediante programmazione aziendale, eccedente le due settimane;
- adozione di misure volte a rendere compatibile l'utilizzo di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori;
- adozione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze.

CASI PARTICOLARI:
RETRIBUZIONI IN NATURA E RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

I compensi **in natura** corrisposti, e quindi non monetizzati al dipendente non possono essere detassati. il decreto tratta infatti di «somme erogate».

Relativamente all'imposizione in regime di retribuzioni **convenzionali**, eventuali retribuzioni di produttività non possono essere detassate, perché tali retribuzioni non sono assoggettate ad alcuna tassazione.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sulla detassazione con le risposte del Ministero del Lavoro

È possibile applicare dal 1° gennaio 2014 la detassazione sulle retribuzioni corrisposte per la produttività?

Il Dpcm del 2014 si rifà alle regole già stabilite nel 2013. È pertanto ragionevole pensare che se in forza di un contratto non formalmente disdettato per il corrente anno si continuano ad applicare le misure incentivanti già introdotte nel 2013 possa applicarsi anche nel 2014 l'agevolazione sin dal 1° gennaio.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sulla detassazione con le risposte del Ministero del Lavoro

Se già è stato stipulato un contratto aziendale prima dell'entrata in vigore del decreto, cosa occorre fare?

Le aziende che siano in regola con quanto previsto dal Dpcm 22 gennaio 2013 (deposito unitamente ad autodichiarazione di conformità) non debbono effettuare alcuna formalità per il 2014 laddove si limitino ad applicare, senza modifica alcuna, l'accordo già depositato e in relazione al quale abbiano già effettuato nel 2013 la dichiarazione di conformità. Viceversa, per le aziende che non abbiano ancora effettuato alcun adempimento, occorre effettuare il deposito e l'autodichiarazione di conformità degli accordi stipulati nel 2014 entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Dpcm 19 febbraio 2014, ovvero rendere la sola autodichiarazione di conformità qualora sia stato effettuato il solo deposito.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sulla detassazione con le risposte del Ministero del Lavoro

Se esiste già un accordo territoriale, il datore di lavoro deve svolgere qualche adempimento nei confronti della DTL?

No laddove si limiti ad applicare, senza modifica alcuna, l'accordo già depositato e in relazione al quale abbiano già effettuato nel 2013 la dichiarazione di conformità.

FORUM LAVORO 2014

I quesiti sulla detassazione con le risposte del Ministero del Lavoro

Per godere dei benefici è necessario che i risultati raggiunti siano tangibili?

Lo si è spiegato già lo scorso anno con circ. n. 15/2013, che evidentemente è possibile richiamare attesa l'applicabilità delle medesime regole. Con la circolare si è detto che la rispondenza delle voci retributive introdotte alle finalità volute dal Legislatore rappresenta un elemento di esclusiva valutazione da parte della contrattazione collettiva, cosicché l'agevolazione non può ritenersi condizionata ai risultati effettivamente conseguiti.

ADEMPIMENTI (rif. Circolare AE n. 11/2013)

CASO	ADEMPIMENTO DIPENDENTE	ADEMPIMENTO DATORE DI LAVORO
DIPENDENTE IN FORZA PER TUTTO IL 2013		APPLICAZIONE AUTOMATICA DELLA DETASSAZIONE NEL 2014
DIPENDENTE ASSUNTO NEL CORSO DEL 2013	COMUNICAZIONE SCRITTA DI NON SUPERAMENTO DEL LIMITE DI € 40.000,00 ANNUI	
DIPENDENE ASSUNTO NEL CORSO DEL 2014		
DIPENDENTE CHE NON HA PERCEPITO REDDITI NEL 2013		
DIPENDENTE IN FORZA PER TUTTO IL 2013 CHE HA SUPERATO LA SOGLIA DI € 40.000,00 ANNUI	COMUNICAZIONE SCRITTA DI INSUSSISTENZA DEL DIRITTO ALLA DETASSAZIONE	
DIPENDENTE CHE HA SUPERATO IL LIMITE DI € 3.000,00 PER SOMME DETASSATE		

RINUNCIA

Se l’imposta sostitutiva si rivela meno conveniente di quella ordinaria (più rapporti di lavoro subordinati, presenza di oneri la cui deduzione o detrazione e’ impedita dall’imposizione sostitutiva), il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, può produrre un atto scritto in cui manifesta la volontà di rinunciare alla detassazione e ritornare all’opzione per la tassazione ordinaria.

qualora il sostituto riscontri, esso stesso, la convenienza della tassazione ordinaria, e’ tenuto ad applicarla, portandone a conoscenza il dipendente, e senza necessità di rinuncia scritta da parte dello stesso lavoratore.