

Avv. Guido Martinelli
Avv. Marilisa Rogolino
Avv. Ernesto Russo
Avv. Carmen Musuraca

Bologna, li 24/02/2015

Agli Enti in indirizzo

LORO SEDI

Circolare 6/B

Decreti attuativi “Jobs Act”

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 20/02/2015, ha approvato i primi decreti legislativi in attuazione della **L. n. 183/2014** (meglio nota come “Jobs Act”).

Nello schema di decreto legislativo (“*Testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni*”) che, al momento, è stato esaminato dal CdM solo in via preliminare (l’approvazione in via definitiva avverrà dopo il parere non vincolante delle competenti Commissioni parlamentari) è stato previsto che, a partire dall’entrata in vigore, **non potranno più essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto** (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).

All’art. 47 dello schema di decreto viene previsto che, a far data dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero - organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. La norma fa salve alcune tipologie di collaborazioni tra cui quelle rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche.

Nonostante le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche abbiano la medesima collocazione “fiscale” (art. 67, comma 1, lett. m TUIR) di quelli erogati nell’esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche (nonché delle co.co.co. a carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di ASD/SSD), nessun riferimento viene fatto alle collaborazioni in ambito

coreutico, bandistico e teatrale. Nessuna novità, al momento, viene dunque prevista per la disciplina di rimborsi e compensi per prestazioni non professionali rese in questo settore.

Lo stesso decreto prevede, inoltre, il superamento dei contratti di associazione in partecipazione (sin qui adoperati, ad esempio, per la gestione dei posti di ristoro), modifiche in materia di *voucher* (elevato il tetto a € 7.000), *part-time* (clausole elastiche e flessibili) e possibilità di variazione nelle mansioni di un lavoratore fino ad un determinato livello senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro).

In altro decreto attuativo approvato in via definitiva dal CdM del 20 febbraio, vi è un'altra previsione di sicuro interesse, ovvero quella del c.d. **“contratto a tutele crescenti”**.

La disciplina si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto (per i lavoratori già assunti prima dell'entrata in vigore restano valide le norme precedenti) e prevede un **nuovo regime dei licenziamenti individuali e collettivi**. Per i licenziamenti discriminatori resta la reintegrazione nel posto di lavoro. Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo nel caso in cui sia accertata *“l'insussistenza del fatto materiale contestato”*. Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti “licenziamenti ingiustificati”, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice (risarcimento in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi).

Per le **piccole imprese** (sino a 15 dipendenti) la reintegra resta solo per i casi di licenziamenti nulli e discriminatori e intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità.

Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova **conciliazione facoltativa incentivata** per cui viene prevista una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad 1 mese per ogni anno di servizio (non inferiore a 2 e sino ad un massimo di 18 mensilità).

Da segnalare, inoltre, che nelle disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali viene **per la prima volta prevista un'indennità di disoccupazione per i co.co.co** iscritti alla Gestione separata INPS (denominata **Dis-Col** - Disoccupazione per i collaboratori). Per aver diritto all'indennità è necessario aver versato almeno 3 mesi di contributi nel periodo

che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data del predetto evento. L'importo della Dis-Col è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione. La durata della prestazione è pari alla metà delle mensilità contributive versate e non può eccedere i 6 mesi. Anche questa indennità, come altre (v. Naspi e Asdi) è condizionata alla partecipazione ad iniziative di politiche attive tese al reinserimento lavorativo.

V'è da considerare, inoltre, che la **Legge di Stabilità 2015** aveva già introdotto delle importanti agevolazioni per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 e per cui è stato previsto uno sconto dei contributi INPS per una durata massima di 3 anni per un totale massimo di € 8.060 all'anno. Lo sgravio non comprende, e quindi lascia a carico del datore, il TFR ed i premi e i contributi INAIL. Il bonus potrà essere fruito dal datore di lavoro a patto che assuma un lavoratore che: a) non abbia avuto nei 6 mesi precedenti all'assunzione rapporti di lavoro a tempo indeterminato, presso qualsiasi datore; b) non abbia avuto negli ultimi 3 mesi del 2014 un contratto a tempo indeterminato con lo stesso datore che realizza l'assunzione agevolata (anche attraverso società collegate).

Va rilevato, infine, che sempre nella recente Legge di Stabilità, è stato previsto che la base imponibile dell'IRAP venga ridotta tramite l'integrale deduzione del costo sostenuto in riferimento ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Restano escluse dal beneficio le imprese che hanno alle proprie dipendenze collaboratori a progetto e lavoratori assunti con contratti a tempo determinato: per tali categorie di lavoratori, a decorrere dal 2015, continueranno ad essere applicate le "vecchie" deduzioni forfetarie

Cordiali saluti

Avv. Guido Martinelli
