

# STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019  
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

Torino, lì 20 ottobre 2014

## **Circolare n. 13/2014**

***Oggetto: Maxiemenamento lavoro (jobsact) e Legge di stabilità – novità in breve***

Gentile Cliente,

la presente per informarLa che il 9 c.m. è stato approvato il testo bozza del maxiemenamento lavoro, comunemente noto come Jobs Act, il quale si propone di modificare molti istituti che caratterizzano l'attuale normativa sul lavoro.

Di seguito esamineremo in brevi punti quello che sino ad ora è solamente un disegno di legge, che pertanto potrà e sarà verosimilmente soggetto a modificazioni nell'iter parlamentare.

### **1. Incentivazione del tempo indeterminato e contratto a tutele crescenti**

Sono state proposte possibili riduzioni degli oneri diretti ed indiretti per la stipula di contratti a tempo indeterminato (o la conversione dal tempo determinato), delle quali non si conoscono ancora le entità. Potrebbe inoltre essere introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (riduzione della tutela reale prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori) in base all'anzianità di servizio per le nuove assunzioni.

### **2. Licenziamenti**

È stata proposta l'abrogazione del reintegro come forma di tutela del lavoratore in caso di licenziamento per motivi economici nelle aziende sotto la tutela reale dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, inoltre:

- per i licenziamenti disciplinari saranno indicati specifici ed esclusivi casi in cui interverrà il reintegro;
- tutela reale e piena, "indipendentemente dalla dimensione" aziendale, in tutti i casi di licenziamento discriminatorio.

### **3. Cassa integrazione guadagni ed ASpI**

Esclusione dall'integrazione salariale (CIG ordinaria, straordinaria ed in deroga) in caso di cessazione di attività o di un ramo d'azienda. Acquisirà valore di legge l'obbligo di esaurire tutte le possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro (ferie, permessi, part-time) prima di richiedere l'intervento della cig (ad oggi previsto per direttiva INPS).

E' prevista una possibile estensione dell'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) alle forme di collaborazione coordinata e continuativa ed a progetto, nonché la definizione di specifiche sanzioni per i beneficiari di sostegno al reddito che non si rendano disponibili ad una nuova occupazione, programmi di formazione ed attività a beneficio di comunità locali.

### **4. Controlli a distanza dei lavoratori**

E' prevista una revisione della disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori a tutela non più esclusiva del patrimonio aziendale ma anche delle esigenze produttive ed organizzative (da valutarne le implicazioni sulla privacy per la reale fattibilità).

### **5. Agenzia unica del servizio ispettivo**

Unificazione in una sola Agenzia del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail in coordinamento con le Asl (è ancora da verificare se si tratterà di una nuova Agenzia o se di una

collaborazione tra le attuali), allo scopo di velocizzare il completamento delle ispezioni e snellire l'iter burocratico.

## **6. Demansionamento**

In caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (parametri per la cig straordinaria) sarà più agevole per il datore di lavoro il cambio di mansione dei lavoratori in base alle necessità aziendali (ampliamento dello *Iusvariandi* del datore di lavoro).

## **7. Maternità**

Estensione della tutela della maternità anche alle lavoratrici parasubordinate/autonome e previsione di una riduzione di imposta per la lavoratrice madre. Ipotesi di cessione, tra dipendenti dello stesso datore di lavoro, delle ferie o dei riposi in favore del lavoratore genitore con figlio minore in particolari condizioni di salute.

## **8. Novità dalla Legge di stabilità 2015 (IRAP e tempo indeterminato)**

Sono previste modifiche sull'IRAP. L'intervento del governo prevede la deducibilità integrale dalla base imponibile del costo del lavoro in modo da azzerare la componente dell'imposta regionale data dalle retribuzioni al personale dipendente. In pratica l'azienda sarà sgravata di un onere pari al 3,5% (aliquota dell'imposta 2014) della retribuzione annua del personale dipendente al netto delle deduzioni fisse.

Saranno agevolate le nuove assunzioni (e probabilmente anche le trasformazioni) a tempo indeterminato, tramite l'azzeramento dei contributi previdenziali ed assicurativi per i primi tre anni di contratto.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi delle manovre, attualmente ancora al vaglio del Parlamento e pertanto ancora passibili di modifiche, e sarà nostra premura organizzare un incontro in studio sui temi brevemente descritti sopra.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti porgiamo cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti