



&



P R E S E N T A N O I L C O N V E G N O

JOBS ACT UN ANNO DOPO

6 luglio 2016 - MILANO

NOVITÀ NORMATIVE ED EVOLUZIONE DEL JOBS ACT FINO AD OGGI

Un approccio dinamico alla riforma

FABIO PAPPALARDO
CONSULENTE DEL LAVORO

NOVITÀ NORMATIVE ED EVOLUZIONE DEL JOBS ACT FINO AD OGGI

1. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

- Nuovo contratto a tutele crescenti
- Incentivi alle assunzioni e assunzioni agevolate
- Detassazione
- Nuova disciplina dei Fringe

2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO:

- Riforma dei controlli a distanza
- Nuove regole per il collocamento obbligatorio
- Riforma delle mansioni
- Nuovi ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

3. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:

- Procedura per le dimissioni
- Licenziamenti - contributo di licenziamento
- Nuovi ammortizzatori sociali alla cessazione del rapporto di lavoro.

1. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

NUOVO CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO COME LA FORMA COMUNE DI RAPPORTO DI LAVORO.

RIORDINO DEI CONTRATTI DI LAVORO

CONTRATTO DI LAVORO A **TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI**
(In vigore dal 7 marzo 2015)

- L'esclusione della reintegra nel posto di lavoro per i licenziamenti di natura economica;
- La previsione di un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio;
- La limitazione della reintegra ai licenziamenti nulli e discriminatori, nonché a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- La previsione di termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

1. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI E ASSUNZIONI AGEVOLATE

ESONERO BIENNALE	
Datori interessati	Tipologia di contratto
Tutti i datori di lavoro privati. (non spetta per lavoro domestico e apprendistato)	Assunzioni a tempo indeterminato dal 01/01/2016 al 31/12/2016. Sono esclusi i contratti di lavoro intermittente.
Destinatari	Incentivo
Tutti i lavoratori Esclusi; a) Occupati a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro; b) Lavoratori assunti con il medesimo beneficio presso lo stesso datore di lavoro; c) Lavoratori occupati a tempo indeterminato presso la stessa azienda nei 3 mesi precedenti la data di entrata in vigore del procedimento.	Sgravio dei contributi INPS a) Massimale fissato a € 3.250 (contro gli 8.060,00 del 2015) b) Incentivo per 24 mesi (contro i 36 mesi del 2015) L'importo di esonero è da riproporzionare: a) In base alla durata del rapporto b) In caso di Part Time L'incentivo è cumulabile con altri incentivi: a) Bonus garanzia giovani b) Lavoratori disabili c) Incentivi giovani under 30 d) Lavoratori in mobilità L. 223/91 e) Percettori di Aspi

1. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

DETAZZAZIONE

Sono agevolati:

- I premi di risultato (incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione).
- Le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.
- I lavoratori che abbiano conseguito un reddito non superiore a 50.000 euro nell'anno 2015

Limite di importo complessivo = 2.000 € lordi

Per le aziende che prevedano strumenti di «coinvolgimento paritetico»

Limite complessivo = 2.500 € lordi

«Per il 2016 non è più prevista la decontribuzione dei premi aziendali»

1. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

NUOVA DISCIPLINA DEI FRINGE

La Legge 28 dicembre 2015 n.208 all'articolo 1 comma 190 apporta diverse modifiche all'art.51 del Tuir in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

- Modifiche orientate ad agevolare le opere ed i servizi messi a disposizione dei lavoratori per finalità sociale.
- Viene affermato il principio della sostituibilità tra retribuzione e beni e/o servizi (in base a condizioni).

2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

RIFORMA DEI CONTROLLI A DISTANZA

- **Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo dei lavoratori** - Previo accordo collettivo e impiegati esclusivamente:
 - per esigenze organizzative e produttive,
 - per la sicurezza del lavoro
 - per la tutela del patrimonio aziendale

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

- **La disposizione non si applica:**
 - agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa
 - agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

L'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili ha subito un importante e generale **RESTYLING**



Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento.

La norma apporta alcune modifiche alla disciplina in merito agli incentivi per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016 (modifiche all'art. 13, legge n. 68/1999). Sono previsti diversi incentivi a seconda del grado di invalidità.

2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

RIFORMA DELLE MANSIONI

«Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito.»

DEMANSIONAMENTO

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore.



Può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale:

- Ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento.
- Ha diritto alla conservazione del trattamento retributivo in godimento.

Possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

- Nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione;
- All'acquisizione di una diversa professionalità
- Al miglioramento delle condizioni di vita.

2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

CIGO - CONTRIBUTO ORDINARIO	
Aliquota	Tipologie su retribuzione imponibile
1,70%	Imprese industriali sino a 50 dip
2%	Imprese industriali oltre 50 dip
4,70%	Operai di industria e artigianato edile
3,30%	Operai industria e artigianato lapidei
1,70%	Impiegati e quadri industria e artigianato edile e lapidei fino a 50 dip
2%	Impiegati e quadri industria e artigianato edile e lapidei oltre a 50 dip

Determinato su quanto dichiarato dall'impresa sulla base del numero medio di dipendenti in forza anno precedente. Si calcolano apprendisti e lavoratori a domicilio.

2. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Commisurato non all'organico dell'impresa ma aumentato progressivamente in base all'utilizzo.

Contributo	Periodo
9%	Fino a 12 mesi
12%	Fino a 24 mesi
15%	Fino a 36 mesi

Base imponibile del nuovo contributo addizionale e la retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti.

3. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

PROCEDURA PER LE DIMISSIONI

Ulteriori novità introdotte, oltre a quelle della Riforma Fornero:

- L'utilizzo di un apposito modulo telematico
- Le dimissioni presentate con modalità "alternative" sono "inefficaci"
- Il modello telematico ha la funzione d'introdurre la "forma tipica" delle dimissioni
- La nuova disciplina non cambia le regole nel caso di dimissioni connesse alla maternità
- Devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio
- Con decorrenza 1° maggio 2015 viene istituita la Naspi e sostituisce, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dalla stessa data, le prestazioni di ASpl e mini ASpl
- Dal 2017 sostituzione completa della Mobilità con la Naspi

3. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

LICENZIAMENTI - CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO

- **Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale:** trova applicazione il seguente regime sanzionatorio:
 - Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
 - Risarcimento del danno pari ad una indennità commisurata all'ultima retribuzione (l'indennità risarcitoria non può essere inferiore a 5 mensilità).
 - Il lavoratore ha facoltà di chiedere al datore di lavoro un'indennità pari a 15 mensilità.
- **Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa:** trova applicazione il seguente regime sanzionatorio:
 - Il rapporto di lavoro è dichiarato estinto alla data del licenziamento ed è dovuta al lavoratore un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

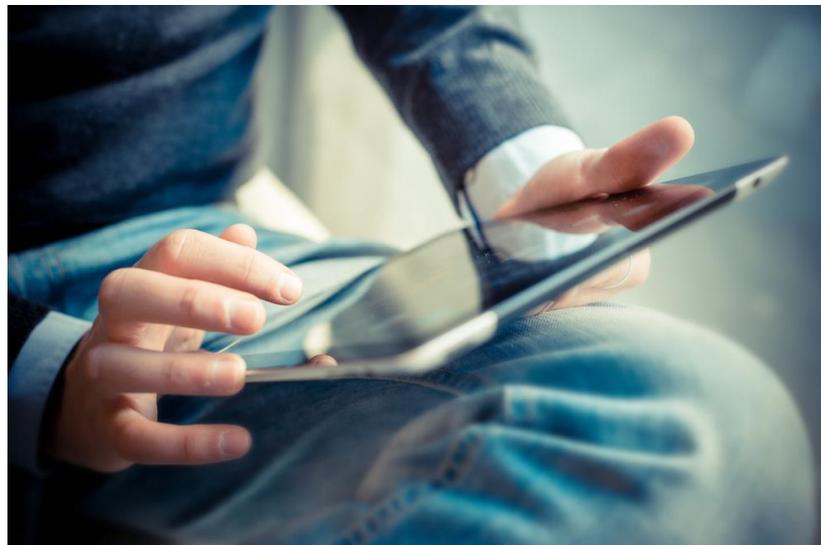


LIVE SURVEY

www.fiabilis.it



Sezione:
EVENTI/NOTIZIE



RISULTATI EMERSI DALL'ATTIVITÀ DI ANALISI CONTRIBUTIVA

Come stanno recependo le aziende le misure previste dal Jobs Act e dalle leggi di stabilità?

FRANCESCA ORLANDO
DIRETTORE SVILUPPO PROGETTI – **FIABILIS**

FIABILIS CONSULTING GROUP

>> Fiabilis è la prima azienda italiana dedicata all'**ottimizzazione dei costi** previdenziali e assistenziali a carico delle imprese.

Siamo specialisti nella ricerca ed individuazione dei punti di risparmio attraverso l'**analisi dei versamenti** fatti in eccesso ad Inps ed Inail e nella **proiezione** della contribuzione aziendale per il futuro.

FORMULA WIN-WIN:

I nostri onorari verranno riconosciuti a seguito delle compensazioni o dei risparmi effettivamente realizzati dai nostri clienti.



BILANCIO SULLE NOVITÀ POSITIVE E NEGATIVE INSERITE DAL JOBS ACT

MISURE POSITIVE

- Sgravo assunzioni a tempo indeterminato
- Aumento soglia esenzione ticket restaurant
- Novità sul welfare – art. 51 TUIR
- IRAP

MISURE NEGATIVE

- Abrogazione agevolazione L.407 e Mobilità
- Eliminata per 2016 decontribuzione premi
- Aumento costi utilizzo CIG
- Abrogato recupero TFR in CIG
- Aumento costi Fondi di Solidarietà

TIPOLOGIA DI AZIENDE E IMPATTO DELLE RIFORME SUI COSTI DELLA CONTRIBUZIONE OBBLIGATORIA

- AZIENDE STABILI → «nessun miglioramento con Jobs Act»
- AZIENDE IN CRESCITA → «aiuti considerevoli con Jobs Act»
- AZIENDE IN CRISI → «svantaggiate con il Jobs Act»

Confronto tra settori di attività:
Impatto in % delle nuove misure sul costo totale dei contributi a carico dell'azienda.

Bancario	→	Bilancio pareggio Costi aumentati del 0,86%
Industria	→	Bilancio negativo Costi aumentati del 8,70 %
Terziario	→	Bilancio positivo Riduzione del costo del 1,47%
GDO e Turismo	→	Bilancio positivo Riduzione costi 4,5%

IL CAMBIAMENTO

NOVITÀ NORMATIVE

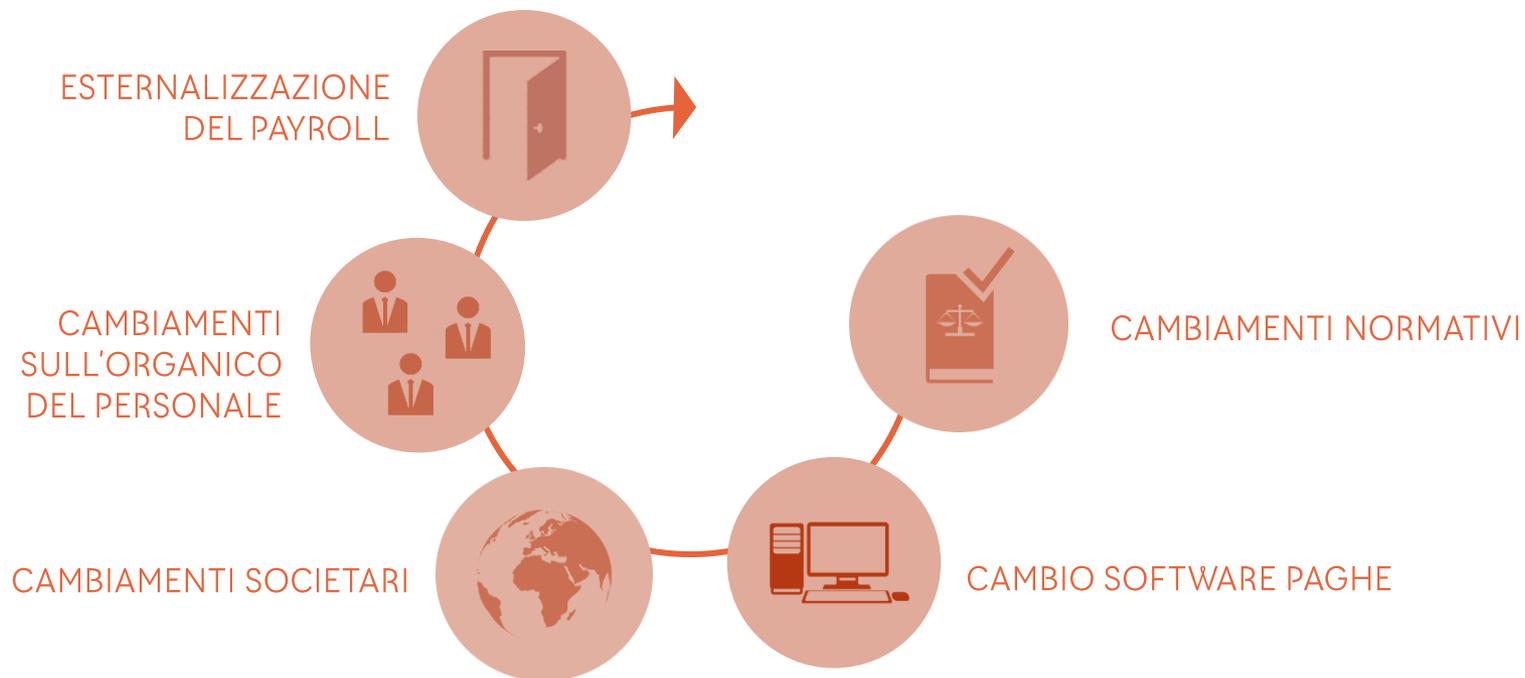
Poca chiarezza e difficoltà a mettere in pratica le nuove regole.
>> In passato i cambiamenti proposti non sono stati sfruttati al 100%

COSA SIGNIFICA IL CAMBIAMENTO?

Doppio lavoro / Mancanza di tempo
«Il dipartimento HR non può fermarsi mai»

CAMBIAMENTO = OPPORTUNITÀ DI RISPARMIO

ALTRI CAMBIAMENTI CHE INFLUISCONO SUI COSTI DEL DIPARTIMENTO HR



ANALISI OPPORTUNITÀ DI RISPARMIO - 2015

**% di riduzione annua del
costo della contribuzione
legata a:**

JOB ACTS / LEGGI STABILITA'

CAMBIAMENTI / INCONGRUENZE
LEGATE AI SOFTWARE

- 0,38%

- 1,05%



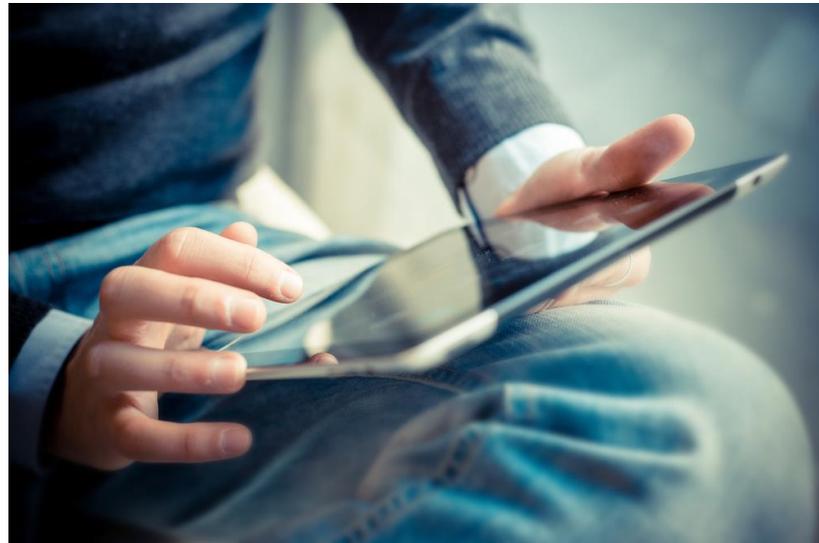
IL CASO EVERIS

Prima e dopo i cambiamenti del Jobs Act

PATRIZIA MANGANARO

EXECUTIVE DIRECTOR – EVERIS ITALIA

COMMENTO SUI RISULTATI DELLA LIVE SURVEY



GRAZIE



&

