



NEWSLETTER

FEBBRAIO
FEBBRAIO

2015

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138
Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

ADERENTE CONFIMI

LEGNAGO

Via del Pontiere, 17 - C.A.P. 37045
Tel. 0442/28466 - Fax 0442/28008

SOMMARIO

CIRCOLARI

- **Indennità di mobilità: durata per l'anno 2015.....3**
- **ASPI: durata dal 1° gennaio 2015.....3**
- **"Programma Garanzia Giovani"4**
- **Ammortizzatore in deroga: cig in deroga.....4**
- **Contrattazione di prossimità e limiti quantitativi per il contratto a termine.....5**

FLASHNEWS

- **Agevolazioni L. n.407/90 (entro il 31/12/2014) anche per dimissioni e risoluzione consensuale.....7**
- **Novità sulla durata massima dei contratti di solidarietà.....7**
- **Contratti di solidarietà: indennità al 60% per l'anno 2015.....7**
- **Agevolazioni per l'assunzione di donne 2015: settori e professioni con disparità di genere.....8**

APPROFONDIMENTO

- **"JOBS ACT".....9**
- **Legge di stabilità.....9**
 - **Agevolazione per assunzioni a tempo indeterminato: esonero per 3 anni dai contributi Inps**
 - **Novità 2015 in materia di Irap**
 - **Cancellazione dell'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990**
 - **Tfr in busta paga**

RISORSE UMANE

- **Laureati/Diplomati.....12**

Indennità di mobilità: durata per l'anno 2015

L'articolo 2, comma 71 della legge di riforma Fornero dispone l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli articoli da 6 a 9, L. n.223/91, che disciplinano rispettivamente: la lista di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

I lavoratori che saranno licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dal 1° gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento e quindi potranno solo accedere all'ordinaria disoccupazione nel rispetto delle disposizioni che saranno in vigore in quel momento.

Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, l'art. 2, comma 46, della legge di riforma introduce un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità una graduale riduzione della durata dell'indennità secondo lo schema di seguito riportato, partendo da quanto in vigore fino al 31.12.2014:

Mobilità	Lavoratori collocati in mobilità			
	Dal 1/1/2013 al 31/12/2014	Dal 1/1/2015 al 31/12/2015	Dal 1/1/2016 al 31/12/2016	Dal 1/1/2017
	Mobilità	Mobilità	Mobilità	Disoccupazione
	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi	
Centro nord fino a 39 anni	12	12	12	Disoccupazione
Centro nord da 40 a 49 anni	24	18	12	
Centro nord da 50 anni in su	36	24	18	
Sud fino a 39 anni	24	12	12	
Sud da 40 a 49 anni	36	24	18	
Sud da 50 anni in su	48	36	24	

Recentemente l'Inps ha chiarito che, relativamente alla determinazione dei regimi di durata dell'indennità di mobilità nel periodo transitorio (2013/2016), occorre fare riferimento alla data di iscrizione nelle liste di mobilità che, notoriamente, avviene il giorno successivo alla data di licenziamento.

Ne consegue che la riduzione della durata del trattamento prevista per l'anno 2015 è riferita ai licenziamenti dal 31 dicembre 2014 al 30 dicembre 2015 e quella per l'anno 2016 ai licenziamenti dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2016. I lavoratori licenziati in data 31 dicembre 2016 non potranno essere collocati in mobilità e avranno il diritto, ricorrendone i requisiti, alla prestazione di disoccupazione.

ASPI: durata dal 1° gennaio 2015

L'art. 2 della Legge n. 92/2012 ha istituito, dal 1° gennaio 2013, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione, che per quanto attiene all'anno in corso (2015) risulta fissata come di seguito specificato:

Aspi	Anno di riferimento del licenziamento
	2015
	Durata in mesi
Fino a 50 anni	12
Dai 50 ai 54°anni	18
Dai 55 anni e oltre	12

Tuttavia, in data 24 dicembre 2014 il Governo ha approvato la bozza di Decreto Legislativo attuativo della delega contenuta nel “Jobs Act” in materia di ammortizzatori sociali (articolo 1, commi 1 e 2 della Legge n. 183/2014) prevedendo l’istituzione:

- a decorrere dal 1° maggio 2015, di una indennità mensile di disoccupazione, denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpi) che sostituisce le prestazioni di ASpi e Mini-ASpi;
- in via sperimentale per il 2015, l’assegno di disoccupazione (ASDI) e l’indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto (DIS-COLL).

Per gli effetti di queste disposizioni è però necessario rimanere in attesa che il Decreto Legislativo in esame termini il proprio iter parlamentare.

“Programma Garanzia Giovani”

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il [Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014](#) recante le disposizioni per la concessione del bonus per l’assunzione di giovani ammessi al “Programma Operativo Nazionale per l’attuazione della Iniziativa Europea per l’Occupazione Giovani” in breve “Programma garanzia Giovani”.

Il beneficio spetta alle imprese, previo invio del Modello GAGI, pari ad un incentivo variabile tra i **1.500 e i 6.000 euro** per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato di giovani:

- di **età compresa tra i 16 e i 29** anni che abbiano assolto al diritto/dovere d’istruzione e formazione se minorenni,
- non occupati né inseriti in percorsi di studio o formazione.

Se inizialmente il citato Decreto riferiva l’incentivo alle assunzioni avvenute a decorrere dal 3 ottobre 2014 (entrata in vigore del Provvedimento), ora il Ministero del Lavoro, con il [Decreto Direttoriale n. 63 del 2 dicembre 2014](#), dispone che le aziende richiedenti l’incentivo possano essere anche quelle che abbiano effettuato assunzioni dal 1° maggio al 2 ottobre 2014, sempre nel rispetto dei requisiti originariamente posti dalla norma istitutiva.

Le aziende che possono quindi richiedere il bonus sono quelle che effettuano assunzioni, potenzialmente agevolabili come sopra descritto, tra il 1°maggio 2014 ed il 30 giugno 2017.

Ammortizzatore in deroga: cig in deroga

Con [nota del 24 novembre 2014, n. 5425, il Ministero del Lavoro](#) ha fornito chiarimenti sugli aspetti applicativi del decreto interministeriale n.83473/14 del 1° agosto 2014 sui criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga.

Cig e mobilità in deroga possono essere richieste solo da imprese, inclusi i piccoli imprenditori (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti). Sono invece escluse, a titolo di esempio, tra le altre, le associazioni sindacali o datoriali e gli studi professionali.

Il trattamento di Cig in deroga spetta ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, con **anzianità presso l’impresa di almeno 12 mesi alla data d’inizio del periodo d’intervento** (8 mesi di anzianità per il 2014).

La domanda deve essere presentata in via telematica all'Inps e alla Regione entro 20 giorni dall'inizio della sospensione e/o della riduzione dell'orario di lavoro: in caso di presentazione tardiva il trattamento di Cig in deroga sarà concesso dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda.

Le sospensioni dal lavoro o le riduzioni dell'orario di lavoro dei lavoratori non possono precedere la sottoscrizione dell'accordo in sede regionale o sindacale. In caso di mancato accordo, purché sia stata conclusa la procedura di consultazione sindacale, l'azienda può procedere alle sospensioni dei lavoratori.

Qualora non vi sia RSA o RSU, ai fini della procedura di consultazione sindacale, ci si deve rivolgere alle rappresentanze sindacali territoriali.

Le aziende devono trasmettere mensilmente all'Inps i modelli per l'erogazione del trattamento entro il 25 del mese successivo a quello di fruizione del trattamento, ma non sono previste sanzioni o decadenze per il caso di invio in ritardo.

Per le imprese soggette alla disciplina in materia di Cigo o Cigs o alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la concessione del trattamento, in caso di superamento dei limiti temporali ex art.6, L. n.164/75 (periodo massimo di 3 mesi continuativi e può essere prorogato fino ad un massimo complessivo di 12 mesi) e art.1. L. n.223/91 (per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi o due anni nel caso di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale) può essere disposta solo in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali, e in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva.

Tali imprese, inoltre, possono accedere al trattamento di cassa integrazione in deroga anche prima di aver esaurito i periodi temporali in cui è possibile concedere gli ammortizzatori sociali c.d. a regime nel caso in cui non abbiano tutti i requisiti per accedervi.

I limiti di durata massima di concessione del trattamento si computano con riferimento all'anno solare (**per il 2015 periodo 1° gennaio-31 dicembre**), includendo tutti i periodi di integrazione salariale in deroga precedentemente concessi, anche afferenti a diversi provvedimenti di concessione o proroga, emanati in sede territoriale e/o in sede governativa.

Per fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga l'impresa deve aver prima utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue e maturate, permessi, banca ore ecc), inclusi quelli di fonte contrattuale. Per ferie residue e maturate si intendono quelle residue dell'anno precedente e quelle maturate fino alla data di inizio delle sospensioni, sono da escludersi le ferie programmate che coincidono, ad esempio, con le chiusure aziendali.

Ministero del Lavoro: Contrattazione di prossimità e limiti quantitativi per il contratto a termine

Il Ministero del Lavoro, con la risposta all'[interpello del 2 dicembre 2014, n.30](#), ha fornito la propria interpretazione in materia di derogabilità ai limiti quantitativi di utilizzo del contratto termine, mediante contrattazione di prossimità, chiarendo, in particolare, che la contrattazione di prossimità non potrà rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale, ma prevederne esclusivamente una diversa modulazione.

L'istanza di interpello ha come oggetto le possibili deroghe alle limitazioni quantitative attuabili con la **contrattazione di prossimità ex [art.8, D.L. n.138/11](#)**. Tale norma consente ai contratti collettivi aziendali o territoriali, purché sottoscritti per le finalità e le materie previste dalla stessa norma e con una rappresentanza sindacale "qualificata", di derogare a norme di legge e ai contratti collettivi nazionali di lavoro con efficacia *erga omnes* nei confronti di tutti i lavoratori. La possibilità di deroga incontra, poi, due ulteriori limiti: il rispetto della Costituzione e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

La disciplina del lavoro a termine, il D.Lgs. n.368/01, nasce come attuazione della direttiva 1999/70/CE: tra le disposizioni contenute, trasposta perfettamente nel corpo dell'art.1, co.01, D.Lgs. n.368/01, la direttiva prevede che *"i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra datori di lavoro e i lavoratori"*.

In base a tale passaggio contenuto nella direttiva UE, il Ministero del Lavoro ricorda che se il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di lavoro, allora *"l'intervento della contrattazione di prossimità non potrà*

comunque rimuovere del tutto i limiti quantitativi previsti dalla legislazione o dalla contrattazione nazionale ma prevederne una diversa modulazione”.

Tuttavia l'interpretazione ministeriale non sembra essere contraria all'utilizzo di contratti aziendali di prossimità per picchi di attività stagionali o per situazioni estemporanee, come nuove commesse o nuove lavorazioni da implementare.

Agevolazioni L. n.407/90 (entro il 31/12/2014) anche per dimissioni e risoluzione consensuale

In caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro e beneficiari di Cigs da almeno 24 mesi, quando non effettuate in sostituzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o riduzione del personale o sospesi, i contributi previdenziali sono ridotti.

Il Ministero del Lavoro, con la risposta all'[interpello n.29 del 2 dicembre 2014](#), in relazione ai benefici contributivi ex [art.8, co.9, L. n.407/90](#), specifica che:

- la violazione del diritto di precedenza e la conseguente esclusione dal beneficio contributivo, ex art.8, co.9, possono essere fatte valere esclusivamente con riferimento alle assunzioni effettuate per la medesima qualifica e per mansioni sostanzialmente analoghe e non invece per qualifiche o mansioni diverse, in quanto solo nel primo caso si realizza una effettiva "sostituzione";
- si ritiene possibile fruire delle suddette agevolazioni contributive nelle ipotesi di dimissioni del lavoratore nonché di risoluzione consensuale del rapporto, anche qualora queste ultime siano così definite a seguito della procedura ex art.7, L. n. 604/66 a seguito della volontà di procedere con licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Novità sulla durata massima dei contratti di solidarietà

Con il recente [D.M. 10 ottobre 2014, n.85145](#), pubblicato sulla G.U. del 27 novembre scorso, il Ministero del Lavoro è andato ad integrare quanto in precedenza già previsto sul tema della durata del contratto di solidarietà.

In relazione alla durata massima di fruizione del trattamento di integrazione salariale straordinaria, si rileva che il periodo massimo di utilizzo teorico del particolare strumento di integrazione salariale, conosciuto col nome di contratto di solidarietà, è previsto **in 24 mesi, estensibili anche di altri 24 mesi**; per contro, però, si annota la disposizione secondo la quale il loro limite totale massimo di utilizzo risulta pari a 36 mesi, da conteggiarsi all'interno di un quinquennio fisso. Tale quinquennio, attualmente, risulta compreso tra l'11 agosto 2010 e il 10 agosto 2015.

Con decreto del 2009 fu tuttavia stabilito che tale durata massima potesse essere superata, nella singola unità produttiva, qualora il contratto di solidarietà stesso risultasse alternativo alla procedura di mobilità, ovvero alla procedura di licenziamento collettivo ex art.4, L. n.223/91.

Si intendeva infatti concedere più tempo all'impresa che non provvedesse ad utilizzare, dopo il contratto di solidarietà, un altro strumento di sostegno del reddito quale la messa in mobilità di alcuni dei propri lavoratori.

Con l'attuale intervento il Legislatore ha provveduto ad ampliare tale possibilità.

Ora, infatti, sarà possibile superare la durata massima concessa dalla legge al contratto di solidarietà anche nel caso in cui, successivamente, si faccia ricorso a una procedura di mobilità, questo purché, specifica la norma, "*i lavoratori non si oppongano alla collocazione in mobilità*".

Una maggior apertura dei termini, quindi, anche il caso di utilizzo di entrambi gli strumenti di integrazione del reddito.

Contratti di solidarietà: indennità al 60% per l'anno 2015

Le aziende a cui si applica la disciplina CIGS possono operare una riduzione dell'orario di lavoro dell'intero organico aziendale o parte di esso al fine di evitare il licenziamento (contratto di solidarietà) ai sensi [dell'articolo 1, comma 1 della Legge n. 863 del 19 dicembre 1984](#).

La conseguente riduzione retributiva viene indennizzata dall'INPS con un importo pari al **60%** della mancata retribuzione al netto della contribuzione apprendista (5,84%).

A decorrere dal 1° luglio 2009 il Legislatore, ex articolo 1, comma 6 del DL n. 78/2009, aveva previsto un'ulteriore quota indennizzata dall'INPS pari al **20%** (totale 80%) rimasta in vigore fino a tutto il 2013 per effetto di successive proroghe.

La Legge di Stabilità 2014 ha ridotto per il medesimo anno l'ulteriore integrazione a carico INPS al 10%, per un indennizzo complessivo pari al 70%.

Si segnala che per l'anno 2015 non sono stati emanati provvedimenti che vanno a prorogare e finanziare gli ulteriori trattamenti integrativi di cui sopra. Di conseguenza, **per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2015, nonché già in essere a detta data, spetterà la sola integrazione salariale pari al 60%**, ex articolo 1, comma 1 della Legge n. 863/1984.

Agevolazioni per l'assunzione di donne 2015: settori e professioni con disparità di genere

Come si ricorderà, la Riforma Fornero (L. 92/2012) all'art. 4 comma 11 ha stabilito che un datore di lavoro può beneficiare dell'agevolazione contributiva in caso di assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti:

- ❖ in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea,
- ❖ nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del Regolamento CE n. 800/2008 e ora sostituito dall'articolo 2, punto 4), lettera f) del Regolamento UE n. 651/2014 (i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato), annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

In particolare su quest'ultimo punto con [Decreto 22 dicembre 2014 del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze](#) sono stati individuati i settori e professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere nell'ambito dei quali il datore di lavoro, ai sensi dell'articolo [4, comma 11 della Legge n. 92/2012](#), può beneficiare di agevolazioni contributive in caso di assunzione di donne di qualsiasi età per l'anno 2015, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

APPROFONDIMENTO

“JOBS ACT”

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014, la [Legge n. 183 del 10 dicembre 2014](#) (c.d. “Jobs Act”) recante “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.

La Legge, in vigore dal 16 dicembre 2014 (giorno successivo alla pubblicazione in G.U.), si compone di un solo articolo e 15 commi che intervengono in materia di ammortizzatori sociali, tipologie contrattuali, incentivi alle assunzioni e licenziamento.

Più precisamente, le deleghe conferite al Governo riguardano:

- il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali e ASpl (articolo 1, commi 1 e 2);
- il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (articolo 1, commi 3 e 4);
- la semplificazione e la razionalizzazione degli adempimenti e delle procedure in materia di lavoro (articolo 1, commi 5 e 6);
- il rafforzamento delle opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e riordino dei contratti di lavoro vigenti (articolo 1, comma 7);
- la tutela ed il sostegno della maternità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (articolo 1, commi 8 e 9).

Tuttavia per comprendere appieno l’effettiva portata delle modifiche disposte dal Legislatore, è necessario attendere l’approvazione dei decreti delegati da parte delle commissioni parlamentari, nonché le circolari esplicative del Ministero del Lavoro.

Pertanto facciamo rinvio a future Circolari e Newsletter l’analisi completa del nuovo intervento normativo sul mondo del lavoro.

Legge di stabilità

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 29 dicembre 2014, n.300 (S.O. n.99), la Legge di Stabilità 2015, ([L. n.190 del 23 dicembre 2014](#)).

Di seguito si riepilogano le principali disposizioni che impattano sull’amministrazione del personale: tra le principali novità si segnala l’esenzione contributiva per i contratti a tempo indeterminato sottoscritti nel 2015 e la possibilità, da parte del lavoratore, di ottenere il Tfr maturando in busta paga.

- **Agevolazione per assunzioni a tempo indeterminato: esonero per 3 anni dai contributi Inps**

La Legge di Stabilità 2015 all’art.1, commi 118-120 introduce l’esonero contributivo per **assunzioni a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015** di lavoratori che risultino privi di un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti.

L’incentivo ha una durata di 36 mesi e un importo massimo pari a 8.060 euro su base annua (per un totale di euro 24.180,00), con esclusione dei premi INAIL.

L’incentivo viene assegnato a seguito di domanda all’istituto INPS, il quale evade le istanze, seguendo l’ordine cronologico e fino ad esaurimento fondi.

Si precisa che:

- a) sono esclusi i datori di lavoro domestici;

- b) non si applica al contratto di apprendistato;
- c) sono esclusi quei lavoratori che nei sei mesi precedenti l'assunzione erano titolari di un rapporto a tempo indeterminato anche con altro datore di lavoro;
- d) sono esclusi quei lavoratori che nei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 erano in forza a tempo indeterminato presso società controllate o collegate ex art. 2359 c.c. o sulle quali il controllo è esercitato anche per interposta persona;
- e) l'assunzione può riguardare anche lavoratori che, con l'impresa assumente, hanno avuto (o hanno) rapporti di lavoro autonomo o come collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, partite IVA, associazioni in partecipazione, prestazioni accessorie, contratti intermittenti, contratti a termine;

I requisiti che le imprese devono possedere al momento di presentazione della domanda sono:

- a) la regolarità contributiva;
- b) la conformità in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- c) il rispetto del trattamento economico e normativo del CCNL e, se esistente, della contrattazione di secondo livello;
- d) il rispetto dei diritti di precedenza previsti dall'art. 4, commi 12, 13 e 15 della legge n. 92/2012.

• **Novità 2015 in materia di Irap**

La Legge di Stabilità 2015 prevede in materia di Irap per i datori di lavoro la deduzione integrale del costo del personale a tempo indeterminato mentre per le aziende senza dipendenti un credito di imposta pari al 10% dell'imposta liquidata in dichiarazione.

Per l'anno 2015 l'aliquota Irap risale al **3,9%** come nel 2014.

La deduzione integrale del costo del lavoro è prevista per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, in aggiunta ai contributi previdenziali e assistenziali e alle quote fisse già previste nel 2014 per ciascun dipendente pari a 7.500 euro, elevati a 13.500 euro per donne e giovani under 35.

Pertanto è aggiunta la deducibilità del costo sostenuto per questi lavoratori riferito a retribuzioni, Tfr, ratei ferie e permessi, benefit, ecc..

Invece per imprese e professionisti che non si avvalgono di lavoratori dipendenti è previsto un credito di imposta pari al 10% dell'Irap lorda liquidata in dichiarazione annuale. Detto credito è utilizzabile in compensazione nel modello F24 a partire dall'anno nel corso del quale viene presentata la dichiarazione Irap.

• **Cancellazione dell'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990**

A far data dal 1° gennaio 2015 viene cancellato (ai sensi dell'art.1, comma 121) l'incentivo previsto per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi e dei cassaintegrati straordinari da un uguale periodo.

Il Legislatore assicura il riconoscimento dei benefici, fino a scadenza, per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2014.

Tfr in busta paga (Art.1, co.26-34 Legge di stabilità 2015)

Mediante l'introduzione del nuovo comma 756-bis alla L. n. 296/06 è prevista in via sperimentale, in relazione ai periodi di paga decorrenti **dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018**, la **possibilità di percepire la quota maturanda del Tfr**, compresa quella eventualmente destinata a una forma pensionistica complementare, **tramite liquidazione diretta mensile della medesima come parte integrante della retribuzione**.

Per la piena operatività, è necessario attendere l'emanazione del regolamento attuativo mediante D.P.C.M..

La disposizione riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i domestici e i lavoratori del settore agricolo, che abbiano un rapporto in essere da almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro.

Inoltre, sono esclusi dalla possibilità di liquidare il Tfr in busta paga i datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali e le aziende dichiarate in crisi (art.4, L. n.297/82).

Una volta esercitata la manifestazione di volontà per la liquidazione con la retribuzione ordinaria, essa è **irrevocabile fino al 30 giugno 2018**.

Il Tfr in busta paga è assoggettato alla tassazione ordinaria, ma non è imponibile ai fini previdenziali e non rileva ai fini dell'applicazione dell'imposizione fiscale sul Tfr (art. 19 Tuir).

A garanzia delle problematiche finanziarie che potrebbe generare il pagamento in busta paga del Tfr, i datori di lavoro che non intendono usare risorse proprie possono accedere a un finanziamento assistito da garanzia rilasciata da apposito fondo costituito presso l'Inps: in tal caso, i datori di lavoro devono tempestivamente richiedere all'Inps apposita certificazione del Tfr, sulla base della quale potrà presentare richiesta di finanziamento alle banche che aderiscono all'apposito accordo quadro tra Ministero del Lavoro, dell'Economia e l'ABI. Al finanziamento non possono essere applicati tassi superiori al tasso di rivalutazione del Tfr.

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità, sarà emanato il regolamento attuativo mediante D.P.C.M..

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

V.M. 161	Anni 44 - Residente a San Martino Buon Albergo (VR) – Scuola professionale con specializzazione in Sartoria e Modellistica – Corso di Stilista di Moda – Corso di grafica con applicazione programmi Coreal Draw e Photoshop – Inglese scolastico – Pluriennale esperienza settore abbigliamento: stilista di ricamo, responsabile gestione collezioni, assistente per la ricerca dei tessuti, responsabile vendita al pubblico, assistente stilista e disegni collezioni. ATTUALMENTE ISCRITTA ALLE LISTA DI MOBILITÀ.
A.B. 162	Anni 29 – Residente a Valeggio sul Mincio (VR) – Diploma di Tecnico di laboratorio Chimico, Biochimico e Microbiologico – Esperienza di stage: analisi delle acque superficiali, prelievo campioni acque, preparazione terreni di coltura, analisi alimenti – Discreta conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica.
C.C. 163	Anni 26 – Residente a Verona – Diploma di geometra – Corso di Autodesk e Autocad – Ottima conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come bagnino e assistenza bagnanti – Operaio idraulico – Operaio edile e magazziniere.
V.B. 164	Anni 27 – Residente a Lugo di Grezzana (VR) – Laurea Magistrale in Psicologia – Psicologo del Lavoro – Iscrizione all’albo degli psicologi del Veneto - Diploma di ragioniere perito commerciale – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come impiegata amministrativa.
D.O. 165	Anni 40 – Residente a Magenta (MI) – Diploma di Geometra – Conoscenza di programmi per l’elaborazione dei dati gestionali del magazzino e dei programmi per preventivazione e formulazione degli ordini fornitori – Discreta conoscenza della lingua inglese – Esperienza settore idrosanitario e arredo bagno come responsabile showroom, acquisti, ordini, contatti con rappresentanti.
S.L. 166	Anni 42 – Residente a San Martino Buon Albergo (VR) – Addetto CED/Servizi Informatici – Backoffice - Diploma di perito industriale indirizzo elettronica - Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Realizzazione siti web – Assemblaggio e manutenzione/riparazione hardware. Esperienza nel settore.
R.D. 167	Anni 36 – Residente a Verona - Diploma di Geometra – Nazionalità cubana – Madrelingua spagnola e conoscenza delle lingue italiana e inglese – Corsi di marketing e pubbliche relazioni - Esperienza come animatore turistico, commesso, addetto alla sicurezza e addetto al magazzino.
R.B. 168	Anni 51 – Residente a Verona – Occupazione desiderata: amministrazione del personale, addetto ufficio personale, assistenza fiscale - Diploma di Ragioniere e Perito commerciale - Conoscenza di base delle lingue inglese, francese e tedesco – Conoscenza informatica molto buona – Pluriennale e importante esperienza nel settore di appartenenza.
M.Z. 169	Anni 40 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Perito Aziendale corrispondente in Lingue Estere – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Dal 24/02/2014 ISCRITTO ALLE LISTE DI MOBILITA’ - Attività di volontariato presso il Banco Alimentare Veneto – Esperienza come promotore finanziario e impiegato amministrativo.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare via fax al n. 045 8101988 per richiesta CV

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici richiesti _____

Azienda associata ad API Si No