LA NOSTRA SQUADRA HA ENERGIA DA VENDERE.

LE AGENZIE AUTORIZZATE DI HERA COMM AMPLIANO LA RETE DI VENDITA E CERCANO NUOVI CONSULENTI ENERGETICI.

UNISCITI A NOI, CHIAMA L'800 066 266

HERAcomm



# JOBS ACT: TUTTE LE NOVITÀ

***Punto per punto, le potenzialità del provvedimento per le imprese***




La prima parte del JOBS ACT è arrivata dunque a compimento e si va ad aggiungere alla novità delle assunzioni agevolate introdotte con la Legge di Stabilità, che ha introdotto l'esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua in presenza dei seguenti requisiti:

- il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulta occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della Legge di Stabilità, quindi da ottobre 2014, il lavoratore non deve aver avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da lui controllate o a lui collegate;
- infine, il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato dalla stessa misura della Legge di Stabilità 2015, con lo stesso datore di lavoro che assume.

In pratica, il beneficio non spetta con lavoratori per i quali sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato.

Si tratta di novità importanti che stanno già trovando consensi da parte delle imprese, interventi che potranno semplificare e favorire alcune scelte aziendali, anche se è altrettanto ovvio che né l'agevolazione contributiva e neppure l'insieme delle altre novità potranno, da sole, far ripartire il sistema economico se ad esse non verranno affiancate delle riforme più radicali e significative sul piano soprattutto della fiscalità, della burocrazia e del credito alle imprese, capaci di dare una svolta vera e concreta ad una situazione fortemente negativa come quella attuale.

Andiamo adesso ad analizzare le novità: sulla Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014 è stata pubblicata la legge 10 dicembre 2014, n. 183 cosiddetto Jobs Act. Il provvedimento, entrato in vigore il 16 dicembre 2014, si compone di cinque deleghe al Governo, da esercitare entro giugno 2015 e riguardano:

- riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali;
- riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- riordino delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
- revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al momento hanno già visto la luce due dei decreti legislativi previsti per l'attuazione delle cinque deleghe. Si tratta del:

- d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, *"Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati"*;
- d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, *"Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti"*.

Sono state comunque già predisposte le prime stesure degli altri decreti, alcune già trasmesse alle competenti commissioni parlamentari per i prescritti pareri.

I dd.llgs. nn. 22 e 23/2015, pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015, sono entrati in vigore il successivo 7 marzo.

**JOBS ACT: IL D.LGS. N. 23/2015**

Il d.lgs. n. 23/2015 contiene importanti disposizioni per le imprese ed i lavoratori, avendo lo stesso nuovamente modificato (dopo le novità introdotte dalla legge 92/2012) il regime sanzionatorio dei licenziamenti dichiarati illegittimi dal giudice.

Campo d'applicazione

1) ai lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, a prescindere dalla dimensione dell'impresa datrice di lavoro;
2) dipendenti occupati alla data del 7 marzo 2015, nel caso in cui l'azienda datrice di lavoro, in conseguenza di assunzioni successive al decreto stesso, superi la soglia dimensionale dei 15 dipendenti;
3) datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ovvero di religione o di culto;
4) ai casi di "conversione" in contratto a tempo indeterminato di contratti di lavoro a tempo determinato o di contratti di apprendistato, avvenute successivamente al 7 marzo 2015.

Esclusioni

- dipendenti assunti anteriormente al 7 marzo 2015, fatta salva l'eccezione del superamento della soglia di 15 dipendenti in caso di nuove assunzioni;
- personale dirigente;
- contratti di apprendistato.

Le disposizioni contenute nel provvedimento in esame comporteranno comunque la coesistenza di due diversi regimi giuridici:

- uno, valido per i lavoratori in servizio alla data del 7 marzo 2015;
- l'altro applicabile invece ai lavoratori assunti da tale data.

segue a pagg. 12-13

***Roberto Maestrini - Luigi Pelliccia***

