LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

1

LESTO LOREDANA

Componente Commissione Lavoro

ODCECPA

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

2

Cosa sono?

Per "Politiche attive del lavoro" si intendono tutte le iniziative messe in campo dalle istituzioni, nazionali e locali, per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo.

Si articolano lungo le quattro direttrici indicate nella Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) :

- *Occupabilità: migliorare le capacità di un individuo di inserirsi nel mercato del lavoro*
- *Adattabilità: aggiornare le conoscenze individuali per renderle compatibili con le esigenze del mercato*
- *Imprenditorialità: sviluppare qualità e spirito imprenditoriali per avviare un'azienda e contribuire all'autoimpiego*
- *Pari opportunità: favorire politiche di uguaglianza per aumentare i tassi di occupazione femminile.*

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

3

Nel 2014 è stato avviato un nuovo programma di riforme (c.d. Jobs Act) che interessa il Mercato del lavoro e il Welfare.

Con il termine Jobs Act s'intendono l'insieme delle misure e dei provvedimenti normativi avviati dal Governo al fine di favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro e il sistema delle tutele.

Tra i provvedimenti adottati in attuazione della legge 183/2014 :

- ✓ Decreto legislativo 80/2015, recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*
- ✓ Decreto legislativo 23/2015, in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti,*
- ✓ Decreto legislativo 81/2015 di riordino delle diverse tipologie di contratti di lavoro e di revisione della normativa in tema di mansioni.*
- ✓ Decreto Legislativo 150/2015 riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*

Legge 10 dicembre 2014, n. 183 articolo 1, comma 7

4

Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del MLPS, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro ...

DECRETO LEGISLATIVO 81/2015

5

Disciplina organica dei **contratti di lavoro**
e revisione della normativa in tema di mansioni,
a norma dell'**art. 1, comma 7,**
Legge 10 dicembre 2014 n. 183

Art. 2: collaborazione organizzate dal committente

6

Dal 01 Gennaio 2016, la disciplina del lavoro subordinato si applica a quelle collaborazioni che si concretizzano in prestazioni personali, continuative e organizzate dal committente.

Fanno **eccezione**:

- ✓ collaborazioni per le quali accordi collettivi nazionali prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo;
- ✓ collaborazioni prestate per professioni intellettuali con iscrizione all'albo;
- ✓ collaborazioni riguardanti componenti di organi di amministrazione e controllo delle società;
- ✓ collaborazioni a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive affiliate a federazioni nazionali.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

7

Gli articoli da 4 a 12 del D. Lgs. 81/2015 regolamentano il lavoro part-time.

Lavoro a tempo parziale

Art. 4. Definizione

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Nessuna novità circa l'obbligatorietà del contratto di lavoro part-time in forma scritta, con indicazione della durata della prestazione e della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione puntuale della durata e della distribuzione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

8

Nell'ipotesi di mancata o imprecisa indicazione nel contratto della collocazione temporale della prestazione lavorativa, è data la possibilità al lavoratore di richiedere che la suddetta collocazione venga definita in giudizio.

In difetto di prova circa la stipula a tempo parziale del contratto, su domanda del lavoratore è dichiarata la esistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al relativo versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la **sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno** a partire dalla pronuncia.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

9

Nel caso in cui l'omissione riguardi solo la collocazione temporale dell'orario di lavoro, il Giudice fissa le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, conciliando le responsabilità familiari del lavoratore interessato e la sua necessità di integrazione del reddito mediante svolgimento di eventuale ulteriore attività lavorativa, e le esigenze del datore di lavoro.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

10

Art. 6.

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

11

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall' articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Nei casi di cui al comma precedente, il lavoratore ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

12

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro NON costituisce giustificato motivo di licenziamento

Altresì

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, NON costituisce giustificato motivo di licenziamento

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Artt. 4-12, 55 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

13

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall' articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Nei casi di cui al comma precedente, il lavoratore ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

14

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe e rinnovi.

È richiesta la forma scritta, individuando il termine del contratto con una data fissa o per Relationem (es. al rientro della lavoratrice assente)

In mancanza, il contratto si intende stipulato a tempo indeterminato.

Il termine iniziale del contratto può essere prorogato fino a 5 volte, indipendentemente dal numero di rinnovi, fino a raggiungere un limite complessivo massimo di 36 mesi, per lo svolgimento della medesima attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine:

- ✓ entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi
- ✓ ovvero 20 giorni se il contratto è superiore ai 6 mesi

il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

15

Se per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione il rapporto di lavoro **si considera a tempo indeterminato**

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

16

L'esecuzione del contratto può proseguire oltre la scadenza alle seguenti condizioni:

- ✓ per non più di 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi;
- ✓ per non più di 50 giorni in caso di contratti di durata superiore a 6 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione della retribuzione pari:

- ✓ al 20% fino al 10° giorno successivo;
- ✓ al 40% per i giorni ulteriori

- La nullità del termine determina la trasformazione del contratto a tempo indeterminato
- Il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

17

L'apposizione del termine è priva di effetti se non risulta da atto scritto.

In difetto, il contratto si intende stipulato a tempo indeterminato sin dal suo inizio.

Il termine del contratto deve essere indicato o come data fissa o come data per *relationem*, purché ricollegata al certo verificarsi di un evento futuro, ma in un momento incerto (es. al rientro della lavoratrice assente)

Il numero complessivo di contratti a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non deve eccedere il limite del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1.01 dell'anno di assunzione.

È sempre possibile stipulare un contratto a termine per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

18

Non è possibile assumere a termine:

- ✓ per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ✓ presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (L. 23.07.1991, n. 223) di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo per la sostituzione di lavoratori assenti o con contratti di durata iniziale non superiore a 3 mesi ovvero nel caso si tratti di lavoratori in mobilità;
- ✓ presso unità produttive in cui operi una sospensione o una riduzione di orario, con diritto all'integrazione salariale, per lavoratori adibiti alle medesime mansioni;
- ✓ per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

19

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine col medesimo datore, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto fra le parti

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

20

Sono esclusi, tra l'altro, dal campo di applicazione della normativa sul tempo determinato in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- ✓ i rapporti di lavoro in agricoltura con gli operai a tempo determinato;
- ✓ i rapporti di durata non superiore a 3 giorni nei settori turismo e pubblici esercizi;
- ✓ ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 25 e 27 del D. Lgs. 81/2015, i rapporti
- ✓ instaurati ai sensi dell'art. 8, c. 2 della L. 23.07.1991, n. 223;
- ✓ i rapporti con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni, con facoltà del lavoratore di recedere dopo un triennio;
- ✓ i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA e con personale sanitario del Ssn;
- ✓ i contratti del personale delle università;
- ✓ i richiami in servizio del personale volontario dei Vigili del Fuoco

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Artt. 19-29 D. Lgs. 15.06.2015, n. 81

21

Al datore di lavoro è consentito avvalersi delle prestazioni del lavoratore, fermi i limiti di durata massima, per un periodo limitato, oltre il termine inizialmente fissato:

- ✓ per non più di 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi
- ✓ per non più di 50 giorni in caso di contratti di durata pari o superiore a 6 mesi

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una maggiorazione della retribuzione pari:

- ✓ al 20% fino al 10° giorno successivo;
- ✓ al 40% per i giorni ulteriori

Art. 52: superamento del contratto a progetto

22

Abroga gli articoli da **61 a 69-bis del D.Lgs 276/2003**

Nota anche come riforma Biagi successivamente Modificata ed Integrata dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Fornero)

Rimane invariato quanto disposto dall'**art. 409 c.p.c.**

Articolo 409 c.p.c. Controversie individuali di lavoro

23

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;*
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;*
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;*
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;*
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, semprechè non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.*

Art. 54: stabilizzazione dei co.co.co anche a progetto e di persone titolari di P. Iva

24

Dal 01 gennaio 2016, il datore di lavoro privato che assume a tempo indeterminato soggetti già in co.co.co, co.co.pro. o con P.Iva, gode delle seguenti condizioni:

- il diritto di **sottoscrivere un accordo** in sede di conciliazione nel quale vengono meno le pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro;
- possibilità di **recesso del rapporto di lavoro**, nei 12 mesi successivi all'assunzione, solo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;
- Estinzione** degli **illeciti amministrativi, contributivi e fiscali** connessi all'assunzione a Tempo Indeterminato

Art. 13: definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

25

Il **contratto** di lavoro **intermittente** è quel contratto attraverso il quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro che ne utilizza la prestazione lavorativa in modo discontinuo/intermittente secondo le esigenze già individuate nei contratti collettivi, anche per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Tale contratto può essere acceso ai **soggetti minori di 24 anni** e a quelli con **più di 55 anni**.

In ogni caso (fatto eccezione per il turismo, pubblici esercizi e lo spettacolo), tale contratto non può superare le **400 giornate nell'arco di 3 anni solari**.

Art. 30: definizione di somministrazione di lavoro

26

Il **contratto di somministrazione** di lavoro è quello strumento con il quale un'**agenzia autorizzata** mette a disposizione di un **utilizzatore** uno o più **lavoratori** suoi dipendenti, i quali prestano attività lavorativa organizzata e sotto il controllo dell'utilizzatore.

Art. 41: definizione apprendistato

27

E' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

3 tipologie:

- a. Apprendistato **(I)** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (sistema duale);
- b. Apprendistato professionalizzante **(II)**;
- c. Apprendistato di alta formazione e ricerca **(III)** (sistema duale).

SISTEMA DUALE

28

"Formazione duale": viene chiamata così, nei paesi del Nord Europa, la **formazione professionale alternata** fra scuola e lavoro, che vede gli istituti professionali e i datori di lavoro fianco a fianco nel processo formativo.

Questo concetto, mutuato dal mondo di lingua tedesca e a lungo conosciuto solo dagli addetti ai lavori, ha cominciato ad avere cittadinanza da qualche tempo anche nel dibattito italiano sul rapporto scuola-lavoro e sulle possibilità di ridurre la disoccupazione.

Art. 42 disciplina generale

29

La disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei seguenti principi:

- a) **divieto** di retribuzione a **cottimo**;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore **fino a due livelli inferiori** o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un **tutore** o referente aziendale;
- d) possibilità di **finanziare i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti per il tramite dei **fondi paritetici interprofessionali**;
- e) possibilità del **riconoscimento**, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della **qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze** acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) **registrazione** acquisita nel **libretto formativo** del cittadino;
- g) possibilità di **prolungare** il periodo di apprendistato **in caso di malattia, infortunio** o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di **definire forme e modalità per la conferma in servizio**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Art. 42 disciplina generale

30

Per gli apprendisti l'applicazione delle **norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria** si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1^o gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Art. 43: Apprendistato per la qualifica e il dipl. prof.le, il dipl. di istr.ne secondaria superiore e il certificato di spec.ne tecnica superiore.

31

Possono essere assunti i giovani di **età compresa tra i 15 e i 25 anni**.

La **durata** del contratto varia in funzione della qualifica o del diploma da conseguire e comunque non può essere superiore a 3 anni o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

E' compito delle Regioni regolamentare l'attivazione dell'apprendistato di primo livello, in mancanza della quale sarà il MLPS a disciplinarne l'esercizio.

Il datore di lavoro che stipula tale contratto dovrà sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa in cui lo studente è iscritto.

Per le ore di formazione svolte nella stessa istituzione, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a suo carico è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta, fatto salvo quanto previsto dai CCNL.

Art. 44: Apprendistato professionalizzante

32

Possono essere assunti i giovani di **età compresa tra i 18 e i 29 anni** in tutti i settori di attività, pubblici e privati, per il conseguimento di una qualificazione professionale.

Saranno gli accordi interconfederali e i CCNL a stabilire la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Per quanto attiene alla durata, non potrà essere superiore a 3 anni fatti salvi i profili professionali dell'artigianato individuati dalla contrattazione per i quali la durata non potrà superare i 5 anni.

Art. 45: Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti i giovani di età compresa tra i **18 e i 29 anni** in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o diploma professionale o diploma di maturità professionale, comprensivo dell'anno integrativo, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, al fine di conseguire titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, le attività di ricerca, il **praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.**

Il datore di lavoro dovrà stipulare un protocollo con un'istituzione formativa che dovrà contenere il numero dei crediti riconoscibili. Per le ore di formazione svolte nella stessa istituzione, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a suo carico è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta, fatto salvo quanto previsto dai CCNL.

Incentivi in apprendistato (D.L. 34/2014 convertito in L. 78/2014; Legge 190/2014 (Legge di Stabilità 2015))

34

Qualsiasi forma di apprendistato prevista dal nostro ordinamento beneficia di tre ordini di incentivi:

Benefici contributivi

La contribuzione per gli apprendisti è pari al 10%. Per le aziende fino a 9 dipendenti viene riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di contratto (soggetto alla regola del “de minimis”). Per gli anni successivi al terzo la contribuzione è pari al 10%. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, l’agevolazione contributiva del 10% viene riconosciuta per i 12 mesi successivi.

Incentivi in apprendistato (D.L. 34/2014 convertito in L. 78/2014; Legge 190/2014 (Legge di Stabilità 2015))

Benefici economici

Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiore rispetto alla qualifica da conseguire e/o di riconoscere una retribuzione pari ad una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato. Possibilità di riconoscere al lavoratore, nel caso dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3 TU 167/2011), una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Benefici fiscali

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP. Per i contratti sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015, l'intero costo sostenuto dal datore di lavoro diventa deducibile dalla base imponibile IRAP.

Incentivi a favore dei datori di lavoro per l'assunzione con contratto di appr.to di lav. iscritti nelle liste di mobilità

36

- ❖ **LAVORATORE** Tutti i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità senza limite massimo di età.
- ❖ **DATORE DI LAVORO** Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.
- ❖ **CONTRATTO** Assunzione con contratto di apprendistato finalizzato alla qualificazione o riqualificazione professionale.
- ❖ **Beneficio contributivo** Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per un periodo di 18 mesi.
- ❖ **Benefici economici** Contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità (ove spettante) che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per un periodo pari a: - 12 mesi per lavoratori fino a 50 anni; - 24 mesi per lavoratori con più di 50 anni; - 36 mesi per lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.
- ❖ **Beneficio normativo** I lavoratori in mobilità così assunti non rientrano nella base di calcolo prevista da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (es. disabili)

Art. 48: definizione e campo di applicazione del lavoro accessorio

37

Sono prestazioni di **lavoro accessorio** quelle attività che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 € nel corso di un anno civile e comunque l'attività a favore di ciascun singolo committente non può dar luogo ad un compenso superiore a 2.000 €.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio è necessario acquistare i carnet il cui valore nominale è fissato dal MLPS a 10 €, ad eccezione del settore agricolo.

LEGGE 190/2014, articolo 1, comma 118

38

Per le assunzioni effettuate **dal 01.01.2015 al 31.12.2015** è previsto:

- **esonero** del versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro privati per un importo massimo di 8.060 € su base annua, per assunzione con contratto a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 36 mesi.
- Il beneficio **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni di aliquote, ma è cumulabile con incentivi all'occupazione (per es. bonus occupazionale della Garanzia Giovani).
- **Esclusione:**
 - a. Lavoratori che nei 6 mesi precedenti risultano occupati con contratto a Tempo Indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
 - b. Contratto di apprendistato;
 - c. Lavoratori a domicilio;
 - d. Lavoratori per i quali il beneficio di cui al co. 118, art. 1 L. 190/2014 sia già stato usufruito in riferimento ad una precedente assunzione con contratto a Tempo Indeterminato

LEGGE 190/2014, articolo 1, comma 118

LEGGE 208/2015, artt. 178

39

Per le assunzioni effettuate **dal 01.01.2016 al 31.12.2016** è previsto:

- **esonero** del versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro privati per un importo massimo di 3,250 € su base annua pari al 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per assunzione con contratto a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi.

Nulla muta in ordine alle seguenti condizioni:

- Il beneficio **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni di aliquote, ma è cumulabile con incentivi all'occupazione
- **Esclusione:**
 - a. Lavoratori che nei 6 mesi precedenti risultano occupati con contratto a Tempo Indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
 - b. Contratto di apprendistato;
 - c. Lavoratori a domicilio;
 - d. Lavoratori per i quali il beneficio di cui al co. 118, art. 1 L. 190/2014 sia già stato usufruito in riferimento ad una precedente assunzione con contratto a Tempo indeterminato

Incentivi per assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di donne prive di impiego da almeno 24 mesi (ex L. 92/2012)

40

- **Lavoratore:** Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”. Il termine si abbassa a 6 mesi se:
 - residenti in aree svantaggiate;
 - impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere.
- **Tipologia di contratto:** Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. Contratto di lavoro a tempo indeterminato. Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.
- **Datore di lavoro:** Tutti i datori di lavoro privati.
- **Benefici contributivi:**
 - ✓ *per le assunzioni a tempo determinato:* riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi;
 - ✓ *per le assunzioni a tempo indeterminato:* riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.

Incentivi per assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi (L. 92/2012)

41

Lavoratore: Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi.

Datore di lavoro: Tutti i datori di lavoro privati.

Tipologia di contratto: Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. Contratto di lavoro a tempo indeterminato. Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Benefici contributivi: - per le assunzioni a tempo determinato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi; - per le assunzioni a tempo indeterminato: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi. In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data di assunzione.

Lavoratori svantaggiati (L. 381/1991) Assunzioni agevolate di soggetti svantaggiati nelle cooperative sociali

42

LAVORATORE Persone svantaggiate si considerano (L. 381/1991 art. 4 c. 1):
- invalidi fisici, psichici e sensoriali; - ex degenti di ospedali psichiatrici; - soggetti in trattamento psichiatrico; - tossicodipendenti, alcoolisti; - minori in età lavorativa con forti difficoltà in ambito familiare; - persone detenute o internate ammesse al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione.

DATORE DI LAVORO Cooperative sociali.

CONTRATTO Assunzione di persone svantaggiante in qualità di soci lavoratori o dipendenti.

Benefici contributivi Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, sono ridotte a zero.

Rientro ricercatori e docenti

D.L. 78/2010 art. 44; Circolare 4/E 2011; L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015)

43

LAVORATORE I docenti e i ricercatori, residenti all'estero in modo non occasionale, che hanno svolto per almeno due anni consecutivi documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o presso università, e che entro i sette anni successivi vengono a svolgere le loro attività in Italia (trasferendo la loro residenza) di lavoro dipendente o autonomo.

BENEFICIO Ai fini delle imposte dirette, per la determinazione del reddito di lavoro autonomo o dipendente, si considera solo il 10% dei compensi derivanti dall'attività di docenza o ricerca svolta in Italia. Gli stessi compensi non concorrono alla formazione della produzione netta ai fini Irap del ricercatore/docente se si tratta di lavoratore autonomo, oppure del sostituto d'imposta che eroga i compensi, nel caso questi si riferiscono a redditi di lavoro dipendente o assimilato. Il beneficio si applica nel periodo d'imposta in cui il ricercatore o il docente diviene fiscalmente residente in Italia e nei due (tre a partire dal 1° gennaio 2015) periodi d'imposta successivi, sempre che permanga la residenza in Italia. Il ricercatore o il docente può prestare l'attività a favore di Università o altri centri di ricerca pubblici o privati, nonché di imprese o enti che dispongono di strutture organizzative finalizzate alla ricerca.

Nuovo Bonus Ricerca

L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015)

44

Credito di imposta riconosciuto a favore di tutte le imprese che investono in attività di ricerca e sviluppo, a prescindere dal fatturato. Sono previste agevolazioni fiscali per le imprese che assumono nuovi lavoratori per potenziare l'attività di ricerca anche avviando nuovi progetti.

A seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità 2015, il credito d'imposta è riconosciuto nella misura del 25% degli incrementi annuali di spesa nelle attività di ricerca e sviluppo rispetto alla media dei 3 periodi d'imposta precedenti a quello in corso al 31.12.2015. Per le imprese in attività da meno di 3 periodi d'imposta la media degli investimenti in attività di ricerca e sviluppo da considerare per il calcolo della spesa incrementale è calcolata sull'intero periodo intercorso dalla loro costituzione, anche se in tal caso è minore di 3 anni. Viene previsto, tuttavia, che il credito spetti nella misura più elevata del 50% anziché 25%, per gli investimenti in ricerca e sviluppo relativi a: assunzione di personale altamente qualificato; costi della ricerca "extra muros", cioè svolta in collaborazione con Università ed enti o organismi di ricerca e con altre imprese, come le start-up innovative. Il credito spetta fino ad un importo massimo annuale di 5 milioni di euro per ciascun beneficiario

Giovani genitori

L. 247/2007, art. 1, c. 72; DM del 19/11/2010;

Circolare INPS 115/2011.

45

LAVORATORE Genitori di figli minori o affidatari di minori che abbiano effettuato l'iscrizione presso la banca dati INPS loro dedicata.

Tali soggetti devono: 1. avere un'età non superiore a 35 anni (fino al giorno precedente il compimento del 36° anno di età); 2. essere genitori di figli minori (almeno uno, a prescindere dall'eventuale presenza di un altro figlio maggiorenne) legittimi, naturali o adottivi, ovvero risultare affidatari di minori; 3. essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.

DATORE DI LAVORO Tutte le imprese private, le società cooperative, anche per l'assunzione di soci lavoratori e le imprese sociali ex D.Lgs. 24.3.2006, n. 155

CONTRATTO L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale. E' possibile effettuare anche una trasformazione a tempo indeterminato (anche parziale) di un rapporto a termine in corso di svolgimento.

Il **beneficio** prevede un bonus del valore di €5.000 per ciascuna assunzione o trasformazione effettuata, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni per ogni singola impresa o società cooperativa (quindi per un ammontare massimo di € 25.000). Il beneficio opererà fino all'esaurimento delle risorse disponibili, stanziato con D.M. Del 19 novembre 2010 per un valore complessivo di 51 milioni di euro.

DECRETO LEGISLATIVO 150/2015 RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE

46

Dal 1° gennaio 2016, come previsto dal D. Lgs. 150/2015, quarto dei provvedimenti adottati in attuazione della legge 183/2014, è stata istituita l'Agenda Nazionale per le Politiche Attive Lavoro (ANPAL)

L'ANPAL coordina la nuova Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche Attive del Territorio e coinvolge i principali enti impegnati nell'erogazione degli ammortizzatori sociali, come INPS, INAIL, le Camere di Commercio, ma anche soggetti operanti come intermediatori nel mondo del lavoro, quali scuole e università.

Fra i compiti dell'ANPAL ci sono quello di stabilire i programmi delle politiche attive, finanziati dall'FSE (Fondo Sociale Europeo), supervisionare la Rete Nazionale, archiviare tutti i fascicoli personali dei lavoratori e tenere un albo delle agenzie private del lavoro.

DECRETO LEGISLATIVO 150/2015 RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE

47

Cos'è la NASpI

E' una prestazione economica, istituita dal 1° maggio 2015, che sostituisce l'indennità di disoccupazione denominata Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI). È una prestazione a domanda, erogata a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione, per gli eventi di disoccupazione che si verificano dal 1° maggio 2015.

A CHI SPETTA

Spetta ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente l'occupazione, ivi compresi:

- ✓ gli apprendisti;
- ✓ i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- ✓ il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;
- ✓ i dipendenti a tempo determinato delle Pubbliche Amministrazioni.

DECRETO LEGISLATIVO 150/2015 RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE

48

L'iscrizione all'ANPAL viene effettuata dai Centri per l'Impiego, durante un colloquio con il disoccupato:

- ✓ dalla data di licenziamento (o dimissioni per giusta causa) il Centro per l'Impiego ha 2 mesi di tempo per convocare il lavoratore;
- ✓ dalla convocazione il disoccupato ha tempo 15 giorni per presentarsi al Centro per l'Impiego, pena la perdita di un quarto dell'assegno di disoccupazione.

Nel corso di tale colloquio al Centro per l'Impiego, il disoccupato dovrà anche sottoscrivere un patto di servizio, cioè un programma che mira al ricollocamento dello stesso nel mondo del lavoro. Fino a che il disoccupato non troverà un nuovo impiego, il suo impegno nella formazione e ricollocazione professionale viene monitorato da un tutor.