



Le novità principali da gennaio 2013

In sintesi:

La riforma del lavoro ha introdotto una serie d'importanti novità, che in parte entrano in vigore a partire da gennaio 2013. In seguito sono trattate le principali novità:

Nel dettaglio:

1. Assicurazione sociale per l'impiego

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Esisteva l'indennità di disoccupazione con requisiti normali e ridotti. Gli apprendisti non avevano diritto all'indennità di disoccupazione.
<i>Novità</i>	<p>È introdotta l'ASPI (assicurazione sociale per l'impiego), nella quale confluiranno gradualmente tutte le tutele contro la disoccupazione.</p> <p>Sono introdotte nuove aliquote contributive per il finanziamento dell'ASPI (1,4% sui contratti a termine).</p> <p>Anche gli apprendisti hanno diritto all'indennità di disoccupazione; il datore di lavoro verserà quindi 1,61 % in più di contributi sulla retribuzione lorda.</p> <p><u>Seguirà circolare a parte più dettagliata.</u></p>

2. Tassa di licenziamento

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Fino ad oggi in caso di licenziamento non era prevista una "tassa".
<i>Novità</i>	<p>La riforma ha introdotto, a carico del datore di lavoro, una sorta di "tassa di licenziamento" che andrà corrisposta ogniqualvolta intervenga un'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per motivazioni diverse dalle dimissioni. Tale contributo:</p> <ul style="list-style-type: none">- È pari al 41% del massimale mensile ASPI (458,92 €), per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale nell'ultimo triennio (nel computo dell'anzianità aziendale sono <u>compresi</u> i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se ha



avuto luogo la restituzione del contributo addizionale dell'1,4%);

- Si applica alle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il contributo è dovuto anche nei casi di interruzione di rapporti di apprendistato, compresa l'eventualità del recesso al termine del periodo formativo.
- Non è dovuto in caso di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore edile per completamento dell'attività e chiusura del cantiere.

Tale tassa di licenziamento è dovuta a seguito del “finanziamento” della nuova ASPI, che ha aumentato la platea dei beneficiari ed aumentato l'importo erogabile.

L'INPS, non ha ancora fornito le istruzioni operative per il calcolo ed il versamento del contributo in argomento.

3. Contratti a termine – aumento dei contributi

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Fino ad oggi non erano previsti dei contributi aggiuntivi.
<i>Novità</i>	<p>Applicazione di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 % della retribuzione, tranne che per i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti, per lo svolgimento di attività stagionali e per gli apprendisti. Aumentano quindi i costi per il datore di lavoro in caso di assunzione con contratto a tempo determinato.</p> <p>In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato in indeterminato è prevista la restituzione di tale contributo addizionale nei limiti delle ultime sei mensilità. La restituzione avviene anche in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato il quale contratto a termine è cessato nei 6 mesi precedenti. In tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti il numero dei mesi trascorsi dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.</p>

4. Aumento contributi alla Gestione Separata INPS

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Per tutti coloro che erano iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata (lavoratori a progetto, mini cococo, professionisti senza cassa) il contributo era pari al 27,72%. Per coloro che già erano assicurati presso altra forma pensionistica (Inps, Casse professionisti) e per i pensionati il contributo era pari al 18%.
--------------------------------	--



Novità | Resta invariato il contributo ordinario pari al 27,72%. Aumenta invece di 2 punti percentuali (passando al 20%) il contributo per coloro che già sono assicurati presso altra forma pensionistica (Inps, Casse professionisti) e per i pensionati.

5. Apprendistato

Disciplina fino ad oggi | La normativa fissava un unico limite massimo, pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio (ossia un rapporto di 1 a 1). Per l'artigianato valgono altri limiti più favorevoli.

Novità | Ora si distingue in base alla dimensione dell'impresa. Se l'impresa occupa fino a 9 dipendenti, il numero complessivo di apprendisti non potrà superare il 100% delle maestranze specializzate e di quelle qualificate, come in precedenza (il rapporto quindi resta 1 a 1).
Se invece l'impresa occupa più di 9 dipendenti, il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto 3 a 2 (possono essere assunti quindi 3 apprendisti ogni 2 dipendenti a tempo indeterminato).

Cosa resta invariato | Le imprese che non occupano lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne occupano in numero inferiore a tre, potranno assumere al massimo 3 apprendisti. Tale limitazione, però, non opera per le imprese artigiane. Per le imprese artigiane niente è cambiato.

6. CIG e fondi di solidarietà

Disciplina fino ad oggi | La cassa integrazione guadagni (cosiddetta CIG) era concessa in caso di momentanee difficoltà nel mercato; la cassa integrazione guadagni straordinaria era concessa nei casi ove era certo che l'impresa avrebbe chiuso i battenti.

Novità | La disciplina CIG e contratti di solidarietà resta invariata. Eliminata invece la CIGS per le ipotesi di cessazione di attività in caso di procedura concorsuale; rimane per i casi di ristrutturazione e crisi aziendale.
È stato introdotto l'obbligo di istituire fondi di solidarietà bilaterali per i settore non coperti da CIG e CIGS, con riferimento alle aziende con più di 15 dipendenti. I fondi dovranno avere i bilanci in pareggio, a pena di non potere erogare prestazioni e di adeguamento



delle aliquote (trattasi in pratica di un sistema di solidarietà tra le aziende dello specifico comparto).

7. Anziani e donne

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Era prevista un'agevolazione contributiva solo in caso di assunzione di lavoratori disoccupati ultracinquantenni <u>titolari d'indennità di disoccupazione</u> non agricola con requisiti normali.
<i>Novità</i>	<p>Sono stabilite nuove agevolazioni contributive per le assunzioni di soggetti svantaggiati, come i lavoratori con almeno 50 anni di età <u>disoccupati da almeno 12 mesi</u> (devono aver dichiarato al centro per l'impiego il loro status di disoccupato) e le donne <u>prive di impiego</u> regolarmente retribuito da almeno 6 (residenti nel Mezzogiorno) o 24 mesi (residenti ovunque); con <u>prive di impiego</u> si intende la persona che ha bensì lavorato ma, avendo perso il posto di lavoro, non ha dichiarato lo status di disoccupato al centro per l'impiego (non è necessario quindi recarsi presso l'ufficio del lavoro).</p> <p>In caso di assunzione con contratto a termine di una persona rientrando in una delle categorie appena citate al datore di lavoro spetta la riduzione del 50% dei contributi previdenziali. In caso di successiva trasformazione del contratto in un contratto a tempo indeterminato la riduzione dei contributi si prolunga fino a 18 mesi dalla data di assunzione. Qualora l'assunzione avvenga fin dall'inizio a tempo indeterminato la riduzione contributiva spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione.</p> <p>Gli incentivi non spettano:</p> <ul style="list-style-type: none">- Se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;- Se l'assunzione viola il diritto di precedenza di un'altra persona precedentemente licenziata;- Se il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi aziendale.

8. Sostegno alla genitorialità – congedo obbligatorio del padre

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Il congedo di paternità era facoltativo.
<i>Novità</i>	La riforma stabilisce misure sperimentali in favore della maternità e paternità a valere per gli anni 2013 – 2015.



La prima misura sperimentale consiste nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e **in sua sostituzione** in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I giorni di astensione sono coperti da un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti almeno 15 giorni prima dei medesimi.

Tale disciplina si riferisce alle nascite avvenute a partire dall'**1 gennaio 2013**.

9. Servizi di babysitting

*Disciplina fino
ad oggi*

Non era previsto un servizio di babysitting.

Novità

La riforma prevede una seconda misura sperimentale, attuata con la corresponsione di voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di servizi di babysitting ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, di cui usufruire al termine del congedo di maternità e per gli undici mesi successivi, **in alternativa al congedo parentale**. Deve essere inoltrata richiesta specifica al datore di lavoro.

Il beneficio consiste in un contributo, pari a un importo di **300 € mensili**, per un massimo di 6 mesi.

Il contributo per il servizio di babysitting sarà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro (Voucher), mentre nel caso di fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, il beneficio consisterà in un **pagamento diretto alla struttura prescelta**, fino a concorrenza del predetto importo di 300 € mensili, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Per accedere ai benefici la madre lavoratrice deve presentare domanda tramite i canali telematici INPS, indicando a quale delle due opzioni intende accedere.

Il beneficio verrà concesso sulla base di una graduatoria nazionale e che terrà conto dell'indicatore ISEE.

Si attendono ancora istruzioni da parte dell'INPS per quanto concerne le modalità di presentazione delle domande.



10. Nuovi termini d'impugnazione dell'atto datoriale per i contratti a termine e nuova decadenza di fronte al giudice

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	I termini per l'impugnazione dell'atto datoriale sono di 60 giorni; il termine di decadenza per impugnare il contratto davanti al giudice è di 270 giorni.
<i>Novità</i>	I termini per l'impugnazione dell'atto datoriale sono di 120 giorni; il termine di decadenza per impugnare il contratto davanti al giudice è ridotto a 180 giorni.

11. Estensione strutturale della CIGS ad alcuni settori

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Ogni anno era necessario uno specifico decreto da parte del Ministero del lavoro che estendeva la CIGS per alcuni settori (ormai era prorogato di anno in anno)
<i>Novità</i>	La CIGS (con annessi i relativi obblighi contributivi) è estesa in maniera definitiva a: <ul style="list-style-type: none">- Imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;- Agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;- Imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;- Imprese del trasporto aereo prescindere dal numero di dipendenti;- Imprese del sistema aereoportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

12. Una tantum per i lavoratori a progetto disoccupati

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Era prevista un'indennità una tantum, che però necessitava di una proroga ogni anno (non strutturale).
<i>Novità</i>	Va a regime l'indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto in monocomittenza, percipienti nell'anno precedente di un reddito non superiore a 20.000,00 €, iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps e non titolari anche di reddito di lavoro autonomo, <u>in quanto esclusi dall'ambito di applicazione ASPI</u> . L'indennità è pari a una somma del 7% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da



contribuzione. La somma viene liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a 1.000 €, o in importi mensili di importo pari o inferiore a 1.000 € se superiore.

13. Aumento detrazioni fiscali per figli a carico

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	La detrazione, calcolata in relazione al reddito complessivo annuo percepito, per ciascun figlio di età pari o superiore a 3 anni era di 800,00 €, per ciascun figlio di età inferiore a 3 anni era di 900,00 €. La detrazione aggiuntiva per ciascun figlio disabile era di 220,00 €.
<i>Novità</i>	La detrazione, calcolata in relazione al reddito complessivo annuo percepito, per ciascun figlio di età pari o superiore a 3 anni passa a 950,00 €, per ciascun figlio di età inferiore a 3 anni passa a 1.220,00 €. La detrazione aggiuntiva per ciascun figlio disabile passa a 400,00 €.

14. Fringe Benefit: indicazione del nominativo sul libretto di circolazione

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Fino ad oggi non esisteva l'obbligo di indicazione del nome di chi usava effettivamente l'autovettura, ai fini aziendali o se concessa ad uso promiscuo al dipendente.
<i>Novità</i>	La novità consiste nell'annotazione sul libretto di circolazione del nome di chi usa effettivamente l'autovettura per un periodo superiore a 30 giorni (ai fini aziendali o se concessa ad uso promiscuo al dipendente).
<i>Finalità</i>	La finalità è quella di contrastare l'intestazione fittizia dei veicoli ma anche per assicurare la certezza nell'individuazione del responsabile della circolazione (in funzione dell'applicazione della sanzione) nonché per procedere con la ricostruzione sintetica del reddito (redditometro).
<i>Sanzioni</i>	Per i trasgressori sono previsti il ritiro della carta di circolazione ed una sanzione amministrativa tra 653,00 € e 3.267,00 €.



SACHSALBER GIRARDI HUBER – Arbeitsrechtsberater – Consulenti del lavoro

dott. Günther Sachs alber / dott. Philip Girardi / dott.ssa Judith Huber

39100 Bozen/Bolzano – Via A. Locatelli – Strasse 5
39031 Bruneck/Brunico – Kapuzinerplatz 9 – Piazza Cappuccini 9
Tel. (0471) 270428, Fax (0471) 270538
sachs alber@studiogs.it / girardi@studiogs.it / huber@studiogs.it

Per ulteriori chiarimenti restiamo a disposizione.

Cordiali saluti

Bolzano/Brunico, gennaio 2013

dott. Günther Sachs alber / dott. Philip Girardi / dott.ssa Judith Huber