



<b>Rag. Franco Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Dott. Franca Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Giovanni Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Stefano Dani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Rag. Raffaele Triggiani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Dott. Fulvia Peruzzi</b>	

## CIRCOLARE SPECIALE FINANZIARIA

### LA FINANZIARIA 2010

La legge finanziaria 2010 definitivamente approvata in data 23 dicembre 2009 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale nr. 302 del 30/12/2009 ed è formata da 2 articoli per complessivamente 257 commi.

In questa circolare analizzeremo gli argomenti che interessano l'area lavoro.

#### **Art. 2 c. 130 – Indennità una tantum ai lavoratori a progetto senza lavoro**

Dal 1 gennaio 2010 e fino a tutto il 2011, l'indennità (già prevista dalla precedente finanziaria) spettante ai lavoratori a progetto che sono iscritti in via esclusiva alla gestione separata, privi di occupazione, è regolata dalle seguenti condizioni:

- devono risultare senza contratto di lavoro da almeno 2 mesi;
- il contratto cessato deve essere stato svolto in regime di mono committenza;
- il reddito lordo percepito nell'anno precedente (2009) non deve superare 20.000 euro e non deve essere inferiore a 5.000 euro;
- nell'anno precedente (2009) devono essere state accreditate nella gestione separata almeno 3 mensilità;
- nell'anno in corso (2010) deve risultare accreditata nella gestione separata almeno 1 mensilità.

Al verificarsi di tutte le condizioni sopra elencate, il lavoratore può presentare domanda all'INPS per ottenere una indennità una tantum pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente e comunque non superiore a 4.000 euro.

### **Art. 2 c. 131 – Indennità di disoccupazione - requisiti**

Per l'accesso alla disoccupazione ordinaria non agricola, il lavoratore deve far valere almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente.

In via sperimentale, per l'anno 2010, ai fini del raggiungimento del requisito di cui sopra, si computano anche i periodi, riferiti al biennio precedente lo stato di disoccupazione, coperti da contribuzione derivante da rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.

Tali contributi non possono eccedere le 13 settimane.

### **Art. 2 c. 132 e 133 – Contribuzione figurativa per disoccupati che accettano offerte di lavoro**

Tale misura sperimentale è limitata all'anno 2010 e si riferisce ai lavoratori che:

1. hanno perso il posto di lavoro (sono esclusi i lavoratori che risultano solo sospesi dal lavoro in costanza di rapporto);
2. Hanno almeno 35 anni di anzianità contributiva;
3. Accettano un'offerta di lavoro che preveda l'inquadramento ad un livello retributivo inferiore di almeno il 20% rispetto a quello corrispondente alle mansioni di provenienza.

Al verificarsi di tali condizioni il lavoratore ha diritto a vedersi accreditata la differenza tra la contribuzione riferita al lavoro svolto e quella che avrebbe maturato nel rapporto di lavoro di provenienza.

Il contributo spetta fino al momento della maturazione del diritto alla pensione e si attiva solo su richiesta dell'interessato.

Il provvedimento fissa un limite di spesa di 40 milioni di euro per l'anno 2010.

☞ ***È prevista l'emanazione di un apposito decreto che detti le modalità attuative della presente disposizione.***

### **Art. 2 c. 134 e 135 – Incentivi all'assunzione di disoccupati almeno 50enni**

Questa disposizione mira ad incentivare l'assunzione di lavoratori ultracinquantenni disoccupati.

I datori di lavoro che assumono soggetti in disoccupazione non agricola, che abbiano compiuto almeno 50 anni di età, hanno diritto allo stesso sgravio contributivo previsto per l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità.

In pratica, in questi casi, il datore di lavoro paga il contributo previsto per l'apprendista (10%). Lo sgravio vale solo fino al 31 dicembre 2010.

Inoltre, le agevolazioni contributive previste per l'assunzione di disoccupati o iscritti alle liste di mobilità che dovessero scadere nel corso del 2010, vengono prorogate per i lavoratori che abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva, fino alla maturazione del diritto alla pensione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2010.

☞ ***È prevista l'emanazione di un apposito decreto che detti le modalità attuative della presente disposizione.***



**Art. 2 c. 136 – Proroga degli ammortizzatori sociali in deroga**

Questo comma dispone una serie di proroghe, al 31 dicembre 2010, di ammortizzatori sociali già presenti nel contesto normativo del 2009 e contenuti nella legge n. 2/2009:

- Indennità di mobilità a favore dei settori esclusi - in questo caso si assiste anche ad un ampliamento della platea di beneficiari. Infatti la norma riconosce, ai tutti i lavoratori esclusi dall'ambito di applicazione della mobilità ai sensi della l. n. 223/1991, una indennità equivalente all'indennità di mobilità prevista nel caso di licenziamento o di cessazione del rapporto di lavoro e quindi anche nel caso di dimissioni; la norma si ritiene applicabile anche nel caso di cessazione del contratto a termine; Tale norma deve essere prevista da una norma regionale, alla data attuale non ci risulta che la Toscana abbia deliberato ciò.
- Cigs e mobilità – viene prorogata, come ogni anno, la possibilità di accedere al trattamento di cigs e di mobilità ai settori esclusi dalla legge: imprese commerciali nonché agenzia di viaggio e turismo e operatori turistici con più di 50 dipendenti; imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- Iscrizione alle liste di mobilità da parte dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano fino a 15 dipendenti (piccola mobilità); ricordiamo che in questo caso l'iscrizione non opera su iniziativa della ditta ma avviene su richiesta del lavoratore;
- Proroga della possibilità di accesso ai contratti di solidarietà difensivi, al fine di evitare i licenziamenti, da parte delle imprese che occupano fino a 15 dipendenti le quali sono normalmente escluse dall'ambito applicativo della solidarietà, anche quando i licenziamenti inizialmente programmati sono inferiori a 5 (purché più di 1);
- Proroga fino ad un massimo di 24 mesi della cig straordinaria per crisi aziendale in caso di:
  - Cessazione dell'attività dell'intera azienda o di uno o più stabilimenti;
  - Cessazione di un settore di attività.

**Art. 2 c. 139 – Condizioni per il riconoscimento degli ammortizzatori in deroga**

Per il riconoscimento degli ammortizzatori sociali in deroga sono necessari i consueti requisiti:

- Cig in deroga – sussistenza di una anzianità aziendale di almeno 90 giornate;
- Mobilità in deroga (per il momento non deliberata) – anzianità aziendale di 12 mesi di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato (tra questi sono compresi i periodi di ferie, festività, e infortunio) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In base alla disposizione in esame, ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria, si considerano anche eventuali mensilità accreditate, dalla medesima impresa, presso la gestione separata e, quindi, derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto con esclusione dei soggetti che abbiano conseguito, in regime di monocommittenza, un reddito superiore a 5.000 euro complessivamente riferito a dette mensilità.

**Art. 2 c. 141 – Interventi dei fondi interprofessionali per la formazione continua a sostegno degli ammortizzatori in deroga.**

Nei casi di proroga dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, i fondi in oggetto possono intervenire al fine di sostenere l'intervento a favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti a tali fondi.

A questo proposito è importante sottolineare che tali iniziative sono rivolte ai soggetti dipendenti da datori di lavoro che hanno finanziato tali fondi la cui adesione è volontaria e non comporta oneri aggiuntivi rispetto alla normale contribuzione.

Si richiama dunque l'attenzione di tutti i datori di lavoro sull'importanza di valutare l'opportunità di aderire ad uno di questi fondi.

### **Art. 2 c. 142 – Limiti all'utilizzo del contratto di somministrazione (lavoro interinale)**

Questo comma modifica la legge 276/2003 così delineando il nuovo quadro di situazioni in cui è **vietato stipulare** un contratto di somministrazione:

1. Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. da parte delle aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi;
3. Presso unità produttive che hanno attuato, nei sei mesi precedenti, riduzione del personale ai sensi della l. n. 223/1991, di lavoratori aventi le stesse qualifiche oggetto del contratto di somministrazione (salvo diverse disposizioni degli accordi sindacali);
4. presso unità produttive dove sono in atto sospensioni o riduzioni del lavoro con diritto alla cig che interessino lavoratori aventi le stesse mansioni per le quali si attiva il contratto di somministrazione (salvo diverse disposizioni contenute negli accordi sindacali).

In deroga a quanto disposto al precedente punto 3 il contratto di somministrazione può essere ugualmente stipulato:

- Per la sostituzione di lavoratori assenti;
- Nel caso di durata iniziale non superiore a tre mesi;
- Quando interessa lavoratori provenienti dalle liste di mobilità.

La disposizione in esame consente inoltre, alle agenzie di lavoro interinale, di fruire delle agevolazioni contributive in caso di assunzione di lavoratori dalle liste di mobilità con conseguente abbattimento del costo del lavoro.

Ricordiamo inoltre che il contratto di lavoro interinale a tempo determinato può essere stipulato solo in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, sostitutivo e nei limiti quantitativi disposti dalla contrattazione collettiva.

Ebbene, in forza delle modifiche introdotte dal comma in esame, tali limitazioni non sono applicabili nei casi di assunzione di lavoratori provenienti dalle liste di mobilità.

### **Art. 2 c. 143 – Staff Leasing – (lavoro interinale a tempo indeterminato)**

Questa particolare forma di contratto era stata abrogata dalla l. n. 247/2007 e ora viene reintrodotta con alcune sostanziali modifiche.

Dal 1 gennaio 2010 lo staff leasing è possibile:

- In tutti i settori produttivi pubblici o privati per servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
- Nelle ulteriori ipotesi che possono ora essere previste dalla contrattazione collettiva anche aziendale.

### **Art. 2 c. 148 - 149 – Lavoro occasionale accessorio**

Il lavoro accessorio consiste in attività lavorative a carattere occasionale rese nell'ambito di alcuni settori.

A fronte della prestazione il lavoratore percepisce un voucher che comprende la retribuzione e la copertura assicurativa.

Dell'utilizzo di questa forma di contratto, dei suoi limiti e modalità di accesso abbiamo già trattato in precedenti circolari.

I commi in esame estendono la possibilità di ricorso a tale forma di lavoro a tutti i settori produttivi compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università.

Inoltre è ora possibile l'utilizzo:

- nell'impresa familiare di qualsiasi settore (prima era limitato al settore del commercio, turismo, servizi);
- nei maneggi e scuderie;
- limitatamente all'anno 2010, per attività lavorative rese da soggetti titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale purché il datore di lavoro non sia lo stesso titolare del rapporto a part time.

Per gli anni 2009 e 2010 il contratto di lavoro occasionale accessorio è possibile in tutti i settori produttivi compresi gli enti locali.

### **Art. 2 c. 151 - Incentivi all'assunzione di lavoratori disoccupati**

Limitatamente all'anno 2010 i datori di lavoro, che senza esservi tenuti, assumono lavoratori disoccupati che percepiscono la relativa indennità, anche provenienti dal settore edile, hanno diritto ad un contributo pari all'indennità residua spettante al lavoratore al momento dell'assunzione.

Tale beneficio viene erogato dall'INPS su domanda, nel limite delle risorse destinate, tramite compensazione con la contribuzione mensile dovuta.

I datori di lavoro interessati dovranno compilare e inviare all'INPS, per via telematica, la dichiarazione di responsabilità che attesti la reale sussistenza dei requisiti previsti per il riconoscimento dei benefici.

A tal fine accederanno al sito dell'INPS utilizzando la nuova procedura denominata DiResCo.

Il diritto al contributo è subordinato alle seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve avere effettuato riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti l'assunzione e non deve avere in corso sospensioni per cig straordinaria;
- l'assunzione deve avvenire a tempo pieno e indeterminato;
- il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato, nei 6 mesi precedenti, dallo stesso datore di lavoro o da altri aventi lo stesso assetto proprietario.



**Art. 2 c. 156-157 – Detassazione degli elementi di produttività**

Anche nell'anno 2010 è possibile detassare gli elementi retributivi legati alla produttività corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- nei limiti di euro 6.000 annuali lordi;
- purché nell'anno 2009 abbiano conseguito redditi non superiori a 35.000 euro.

Le somme su cui è possibile applicare la detassazione, sono le medesime del 2009, come già a suo tempo descritte nelle Nostre precedenti circolari.

