

LAVORO

Per chi può assumere, finalmente un po' di agevolazioni

Nelle acque agitate dell'economia, tormentata dal vento della crisi che non smette di soffiare da ben 5 anni, una piccola ancora di salvezza è stata lanciata dalle Leggi di Stabilità susseguite nell'ultimo biennio (l. 183/2011 e l. 228/2012) e dalla Riforma Fornero (l. 92/2012) per tutti quegli imprenditori che desiderassero, nonostante tutto, investire in capitale umano.

Il primo aiuto è stato offerto a coloro che hanno deciso di assumere apprendisti a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016: per 3 anni viene garantito loro un totale sgravio contributivo; successivamente la contribuzione passa al 10%.

Inoltre sarà sempre possibile inquadrare l'apprendista a due livelli inferiori rispetto ad eventuali altri lavoratori ordinari che svolgano le medesime funzioni. A quei datori di lavoro che decideranno, invece, di dare una nuova chance ai dirigenti espulsi dal mercato del lavoro sarà assicurato uno sgravio, nei successivi 12 mesi, pari al 50% della quota contributiva dovuta sia dal lavoratore che dall'impresa.

D'altro canto, per i lavoratori over 50 che si trovino disoccupati da oltre 12 mesi la Riforma Fornero garantisce una riduzione contributiva del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per il periodo di un anno, nell'ipotesi in cui l'assunzione avvenga a tempo determinato, ovvero con

estensione a 18 mesi nell'eventualità di contratto a tempo indeterminato.

Importanti incentivi sono poi concessi a quelle aziende che, impiegando meno di 20 unità lavorative, decidano di sostituire una lavoratrice che usufruisce del periodo di maternità (obbligatorio o facoltativo): l'imprenditore può avvalersi di uno sgravio contributivo del 50% per un intervallo massimo di 12 mesi.

La Riforma Fornero ha voluto incentivare le aziende ad assumere donne, garantendo al datore di lavoro la già citata riduzione contributiva, pari alla metà del dovuto e sempre per il periodo di un anno, in tutte le ipotesi di assunzione di lavoratrici, di qualunque età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che risiedano in regioni svantaggiate, individuate anno per anno dal Consiglio dei ministri. Non sarà, invece, necessario verificare il luogo di residenza nell'ipotesi di assunzione di donne sempre prive di impiego regolarmente retribuito, purché ciò sussista da almeno 24 mesi: lo sgravio, anche in questa ipotesi, sarà il medesimo individuato poc'anzi.

Meritano, infine, un approfondimento gli incentivi introdotti dalla Legge di Stabilità 2013 (l. 228/2012) in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e all'assunzione di giovani e donne. Con riferimento al primo aspetto, è stato riproposto l'incentivo di 12mila

euro a quelle aziende che decidano di trasformare un contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato. Detto incentivo scatterà, peraltro, in tutte le ipotesi di stabilizzazione del rapporto di lavoro, trasformando ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative (a progetto o meno) ed i contratti di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, in contratti a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale. Per legge rientrano nell'agevolazione in parola tutti i contratti vigenti e quelli che risulteranno terminati da non più di 6 mesi.

Relativamente, invece, alle assunzioni a tempo determinato di giovani fino a 29 anni e di donne di qualunque età, sono previsti, per i datori di lavoro, incentivi economici che variano a seconda della durata del contratto: in particolare, se il contratto non è inferiore ai 12 mesi, l'incentivo sarà di 3.000 euro; passerà a 4.000 euro per durate superiori a 18 mesi e, infine, raggiungerà i 6.000 euro per contratti di almeno 24 mesi.

Da ultimo citiamo il credito d'imposta, per una cifra massima non superiore a 200mila euro per impresa, che sarà concessa a tutte le aziende definite dal decreto Sviluppo bis (l. 221/2012) come "start up innovative" nell'ipotesi che assumano a tempo indeterminato personale altamente qualificato.

dott. Davide Andreazza
commercialista

PRIVACY

Giornalismo di denuncia sì purché veritiero

Che cosa dice la Cassazione a proposito del giornalismo di denuncia?

Per la Corte di Cassazione "il giornalismo di denuncia è tutelato dal principio costituzionale in materia di diritto alla libera manifestazione del pensiero quando indichi motivatamente e argomentatamente un sospetto di illeciti, con il suggerimento di una direzione di indagine agli organi inquirenti o una denuncia di situazioni oscure che richiedono interventi normativi per potere essere chiarite".

Infatti "il risvolto del diritto all'espressione del pensiero del giornalista, costituito dal diritto della collettività ad essere informata non solo sulle notizie di cronaca ma anche sui temi sociali di particolare rilievo attinenti alla libertà, alla sicurezza, alla salute e agli altri diritti di interesse generale, sia operativo in concreto: operativo alla condizione che il sospetto e la denuncia siano esternati sulla base di elementi obiettivi e rilevanti".

avv. Giorgia Pecchi
Studio legale Pecchi

LAVORO

Come dimettersi alla fine della maternità

Ho un contratto a tempo indeterminato e attualmente mi trovo in congedo parentale. Mia figlia il 10/04/2013 compirà un anno e ho deciso di consegnare le dimissioni volontarie: qual'è la procedura? Devo dare un preavviso al datore di lavoro?

La procedura è semplice. E' sufficiente che lei comunichi su un comune foglio di carta, meglio se scritto di suo pugno, la sua volontà di cessare il rapporto di lavoro in una certa data.

In seguito, come previsto dalla legge, il datore di lavoro le chiederà di confermare le sue dimissioni.

Per quanto riguarda il preavviso, questo va dato, ma la sua durata dipende dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e questa la può chiedere al suo datore di lavoro.

Tenga conto del fatto che il Suo datore di lavoro potrebbe anche dispensarla, totalmente o parzialmente, dal prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso.

dott. Claudio Zaninotto
Studio Zaninotto e Villani

LOCAZIONI

Come disdire un contratto commerciale

Conduco un contratto di locazione commerciale con scadenza a novembre 2014. Ho comunicato al locatore la volontà di lasciare il locale. Quali sono le regole del rilascio?

In base alla normativa sulla locazione commerciale (codice civile; l. 392/78), il conduttore può recedere in qualunque momento, nei casi previsti dal contratto o per legge, se ricorrono gravi motivi, con preavviso di 6 mesi, a mezzo R.A., senza dover, nel dettaglio, render conto delle ragioni. Le parti tuttavia possono stabilire nel contratto differenti termini di preavviso e modalità di comunicazione del recesso. Il deposito cauzionale è produttivo di interessi legali annui che, in assenza di richiesta espressa del conduttore, devono essergli corrisposti alla fine di ogni anno. Si consiglia di riportare in un verbale scritto, alla consegna dell'immobile, gli accordi verbali intercorsi con il locatore. Non essendo stato concesso preavviso, il locatore potrebbe chiedere un risarcimento danni, a patto che dimostri di averne subito per l'anticipata restituzione dell'immobile.

avv. Linda Albarani
*Studio legale e tributario
 Loconte & Partners*

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it