

Le novità legislative importanti per il settore in tema di mercato del lavoro, così come in genere per ogni ambito di interesse della Ristorazione Collettiva, sono costantemente monitorate da Angem e riportate in maniera dettagliata all'interno delle nostre circolari e della nostra newsletter.

Angem si pone inoltre l'obiettivo di sviluppare un senso associativo innovativo che permetta la condivisione di esperienze aziendali utili all'intero settore. Per questo invitiamo le aziende a contattarci per eventuali domande, o anche solo per dare o avere informazioni su esperienze di prossimità, cause pilota, sentenze d'interesse, iniziative locali, stipulazione di contratti integrativi aziendali.

Un dialogo costante è di utilità per tutti. Atal fine è stata attivato un account specifico: lavoro@angem.it



Associazione Nazionale della
Ristorazione Collettiva
e Servizi Vari

**JOBS ACT E LEGGE DI STABILITÀ 2015
PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA
(E NON SOLO)**

Angem
Associazione Nazionale della Ristorazione Collettiva
e Servizi Vari

Via Barozzi, 7
20122 Milano

T. 02 76281537 – F. 02 76280761

E-mail: info@angem.it - www.angem-it -

Twitter Angem_RistColl



La riforma del mercato del lavoro rappresenta una discontinuità importante nelle relazioni industriali anche nel settore della Ristorazione Collettiva, oltre che per l'economia del Paese. Il *Jobs Act* delinea una grande opportunità per il nostro settore perché ci permette di riportare al centro dell'agenda associativa la qualificazione delle imprese e il lavoro.

Angem nei mesi scorsi ha avviato con determinazione un percorso centrato su un inedito e innovativo Contratto collettivo nazionale di lavoro della Ristorazione Collettiva che risponda alle specificità e potenzialità cui il settore deve ambire, visto anche il ruolo sociale che è chiamato ad assolvere. Abbiamo voluto proporre un nostro contratto che, a differenza del Ccnl Turismo del 20 febbraio 2010, attualmente ancora in vigore, realmente rappresenti le peculiarità tipiche di imprese che operano nel settore della Ristorazione Collettiva, un comparto economico e sociale chiamato ad avere in modo crescente un ruolo fondamentale per la vita dei cittadini, soprattutto delle fasce più deboli della popolazione. ngem nei mesi scorsi ha avviato con determinazione un percorso centrato su un inedito e innovativo contratto di lavoro della ristorazione collettiva che risponda alle specificità e potenzialità cui il settore della ristorazione collettiva deve ambire, visto anche il ruolo sociale che è chiamata ad assolvere. Abbiamo voluto proporre un Contratto nazionale sulla ristorazione: un contratto che, a differenza del Contratto Nazionale collettivo del turismo del 20 febbraio 2010 e attualmente ancora in vigore, realmente rappresenti le peculiarità tipiche di imprese che operano nel settore della ristorazione collettiva, un comparto economico e sociale chiamato ad avere in modo crescente un ruolo fondamentale per la vita dei cittadini, soprattutto delle fasce più deboli della popolazione.

In poco più di un anno una serie di interventi legislativi hanno profondamente mutato il quadro normativo di riferimento in ambito lavoro all'interno del quale le imprese, *in primis* quelle della Ristorazione Collettiva, si trovano ad operare.

Dapprima è stato il d.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, che ha introdotto importanti novità per i contratti di apprendistato, ma soprattutto per i contratti a tempo determinato, eliminando l'obbligo di causale, aumentandone la durata fino ad un massimo di 36 mesi e permettendo sino a 5 proroghe.

Più recentemente invece è stata la volta della legge 23 dicembre 2014, n. 190, c.d. Legge di Stabilità 2015. Con essa, tra gli altri, sono stati introdotte alcune novità importanti:

- ✓ **Tassazione buoni pasto.** Elevata la quota non sottoposta a tassazione a **euro 7**, se il buono pasto è reso in formato elettronico. In vigore dal 1° luglio 2015.
- ✓ **IRAP.** Si rende integralmente deducibile dall'IRAP il costo sostenuto per lavoro dipendente a tempo indeterminato che eccede le vigenti deduzioni. Viene, però, eliminata la riduzione delle aliquote introdotta dal d.l. n. 66/2014, reintroducendo la previgente **aliquota d'imposta nella misura del 3,9%**.
- ✓ **Sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato.** Lo sgravio è riferito alle **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** (eccetto apprendistato e dei contratti di lavoro domestico) decorrenti dal 1° gennaio 2015 e relativi a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015. Lo sgravio è riconosciuto per un **periodo massimo di 36 mesi**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo di un importo di esonero pari a € 8.060.**

Il beneficio viene escluso con riferimento alle assunzioni di lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro ed i lavoratori per i quali il presente beneficio contributivo sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dall'ordinamento.

Con la legge 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. *Jobs Act*, il Governo è stato delegato ad adottare alcuni decreti legislativi di notevole impatto.

Il primo decreto, d.lgs 4 marzo 2015, n. 22, ha interessato il riordino degli ammortizzatori sociali **NASpl, ASDI, DIS-COLL:**

Il secondo decreto, d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, ha invece istituito il **Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.**

Il nuovo contratto sostituisce il precedente contratto a tempo indeterminato **per le sole assunzioni** successive al 7 marzo 2015, e prevede novità in materia di licenziamento, allentando i vincoli della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori). Il diritto al reintegro per il lavoratore illegittimamente licenziato sparisce per tutti i licenziamenti di tipo economico mentre resta in tutti i casi di licenziamento discriminatorio.

In tutti i casi di licenziamento non discriminatorio (giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo e giusta causa), se viene stabilita l'illegittimità, **al posto del reintegro è prevista un'indennità economica**, pari a due mensilità, calcolate sull'ultima retribuzione, per ogni anno di servizio. La somma deve comunque essere compresa fra 4 e 24 mensilità. Permane tuttavia il diritto al reintegro se viene stabilita l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, così come permane l'indennità risarcitoria a carico del datore di lavoro commisurata all'ultima retribuzione globale nei limiti delle 12 mensilità.

Per le **imprese al di sotto dei 15 dipendenti** la misura dell'indennità in caso di licenziamento ingiustificato è dimezzata (una mensilità per ogni anno di lavoro), e non può comunque superare le 6 mensilità.

In caso di licenziamento discriminatorio permane il reintegro, che permane anche in tutti i casi di nullità del licenziamento previsti dalla legge, così come in caso di licenziamento intimato in forma orale.

Le norme sui licenziamenti previste dal nuovo contratto a tutele crescenti sono valide anche nel caso di **licenziamento collettivo**, in deroga quindi alle procedure previste dalla relativa legge (223/1991).

L'anzianità di servizio dei lavoratori che passano alle dipendenze di imprese subentranti in appalti si computano considerando l'intero periodo durante il quale siano stati impiegati nell'attività appaltata. Se ne deduce che in caso di cambio di gestione dell'appalto i rapporti di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente si estinguono e si instaurano nuovi rapporti di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore subentrante sotto la nuova disciplina delle c.d. *tutele crescenti*.

Sono attualmente sottoposti al parere obbligatorio, ma non vincolante, delle Commissioni Parlamentari ulteriori due decreti delegati del *Jobs Act*, il primo riguardante la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, il secondo concernente il riordino delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni.