



Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

Circolare 01/2016-P del 12.01.2016

Legge di Stabilità 2016: le novità in materia di lavoro

- Legge n. 208 del 28.12.2015 -

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con la legge n. 208 del 28.12.2015 il legislatore ha introdotto numerose modifiche alla disciplina del lavoro, al principale scopo di aumentare le tutele ed incentivare l'assunzione di lavoratori.

Di seguito, illustriamo le principali disposizioni in materia lavoro contenute nella legge di stabilità per il 2016.

Sgravio contributivo 2016

Secondo quanto previsto al comma 178 della legge n. 208/2015, ai datori di lavoro privati non agricoli è riconosciuto l'esonero dal versamento dal 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro:

- ✓ per un periodo massimo di ventiquattro mesi;
- ✓ con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- ✓ nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua.

Per i lavoratori agricoli, invece, viene stabilito che l'agevolazione si applica nel rispetto delle diverse condizioni individuate dal comma 179 dell'art. 1 legge n. 208/2015.

Le condizioni per l'applicazione dello sgravio sono le seguenti:

- ✓ Settore non agricolo - Non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti e nel rispetto di alcune previsioni antielusive.
- ✓ Settore agricolo - Non si applica ai lavoratori impiegati a tempo indeterminato nel 2015 oppure a tempo determinato per un numero di giorni almeno pari a 250.

La legge di stabilità 2016, riconosce per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) operate dal 01.01.2016 al 31.12.2016 uno sgravio contributivo. Con riferimento all'ambito di applicazione dello sgravio si segnala che ne rimangono esclusi i soggetti assunti con contratti di apprendistato (che possono beneficiare di un'analoga agevolazione), con contratto di lavoro domestico e con contratto di lavoro intermittente (anche nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato con indennità di disponibilità).

Si devono considerare ammessi all'agevolazione sia il personale dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato sia le assunzioni a tempo indeterminato a scopo somministrazione.



Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

Viene inoltre ammessa la possibilità di agevolare le assunzioni tramite trasformazione di un precedente rapporto a tempo determinato.

L'incentivo viene riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e prevede l'esonero dal versamento del 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua.

Con riferimento all'agevolazione riconosciuta per le assunzioni del 2016, si deve segnalare una sostanziale differenza rispetto all'agevolazione di cui alla legge n. 190/2014, che consiste nell'incumulabilità (parziale) dell'agevolazione. Secondo quanto previsto dal comma 178, infatti, l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previste dalla normativa vigente. Sembrerebbe quindi potersi escludere – a titolo esemplificativo – il cumulo di tale misura con il bonus per l'assunzione di donne in settori ad alta disparità, in quanto viene previsto un esonero parziale dalla contribuzione.

Stando alla lettera della norma è ammissibile il cumulo con agevolazioni che prevedono uno sgravio "una tantum", ovvero tutte quelle agevolazioni in cui il beneficio non consiste in una riduzione dell'aliquota o in un esonero. Tra le altre, in particolare, si segnala il bonus garanzia giovani, che prevede la concessione di uno sgravio contributivo fruibile in compensazione dei contributi sulla base della classe di profilazione del giovane occupato (da 1.500 a 6.000 euro).

Si deve segnalare che, con il comma 181 dell'art. 1 legge n. 208/2015, il legislatore ha concesso – ad alcune condizioni – la possibilità di fruire dello sgravio nelle ipotesi di subentro nell'appalto. L'ipotesi, precedentemente trattata dall'INPS con la circolare n. 178/2015, si riferisce specificamente al caso in cui il datore di lavoro subentri nell'appalto di servizi e sia obbligato ad assumere i lavoratori del datore di lavoro a cui è subentrato in forza di una disposizione di legge o della contrattazione collettiva.

In questo caso - nonostante vi sia effettivamente un obbligo ad assumere ordinariamente ostativo all'applicazione dell'agevolazione - il legislatore consente di poter fruire dell'agevolazione nel limite dell'eccedenza non fruita dal datore di lavoro a cui è subentrato.

Soci di cooperative con lavoro autonomo

Per i soci di cooperative che con le stesse hanno un rapporto di lavoro autonomo, fermo restando il trattamento previdenziale che non subisce modifiche, ai fini del calcolo dell'imposta sul reddito trova applicazione l'articolo 50 del TUIR. Di conseguenza il loro reddito deve considerarsi assimilato al lavoro dipendente.

Gestione separata INPS

L'art. 1 co. 203 della L. 208/2015 ha stabilito che per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini IVA, iscritti alla gestione separata (art. 2 co. 26 della L. 8.8.95 n. 335), che non risultino iscritti ad altre gestioni



Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva di cui all'art. 1 co. 79 della L. 24.12.2007 n. 247 è confermata al 27% anche per l'anno 2016, a cui va aggiunto lo 0,72% a titolo assistenziale.

Detassazione per incrementi di produttività

Viene prevista la reintroduzione, per il 2016, della detassazione dei premi di produttività / efficienza, che, come nei precedenti anni (fatta eccezione per il 2015), prevede la tassazione con aliquota sostitutiva del 10% sulle somme premiali, di importo variabile, corrisposte in relazione ad incrementi della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Possono beneficiare dell'agevolazione i lavoratori dipendenti del settore privato con un reddito da lavoro dipendente percepito nel precedente periodo d'imposta non superiore a 50.000,00 euro.

Il limite dell'imponibile detassabile è pari a 2.000 euro e viene innalzato a 2.500,00 euro qualora le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Le somme oggetto di detassazione, come negli anni precedenti, dovranno essere contenute in accordi collettivi di secondo livello (aziendali e territoriali) firmati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Infine, viene disposto che per la quantificazione delle somme premiali legate alla produttività, va considerato anche il periodo di astensione obbligatoria per la maternità.

Proroga agevolazione sul rientro dei cervelli

Con la legge n. 238/2010 è stata introdotta l'esenzione fiscale del reddito imponibile dell'80%-70% per i soggetti che, a partire dal 20.01.2009 sono in possesso di un titolo di laurea, hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia e negli ultimi due anni o più hanno risieduto fuori dal proprio Paese d'origine e dall'Italia svolgendovi continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa.

In alternativa, l'esenzione viene riconosciuta a coloro che, alla data del 20 gennaio 2009 o successivamente hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia e negli ultimi due anni o più, hanno risieduto fuori dal proprio Paese d'origine conseguendovi un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Tali soggetti possono continuare a beneficiare, fino al 31.12.2017, dell'agevolazione in commento, a patto che siano rientrati in Italia entro lo scorso 31.12.2015. In alternativa, viene stabilito che i lavoratori in possesso dei requisiti descritti in precedenza potranno optare per l'agevolazione fiscale prevista dal D.Lgs n. 147/2015, che consiste nell'esenzione del 30% dell'imponibile fiscale dei lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato italiano, rivestono ruoli direttivi ovvero sono in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.



Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

Deduzione IRAP per lavoratori stagionali

La deduzione prevista dall'articolo 11, comma 4-octies, del D.Lgs n. 446/1997 spetta nella misura del 70% anche in relazione ai lavoratori stagionali impiegati per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta. L'agevolazione, però, si applica solo a decorrere dal secondo contratto stipulato con il medesimo datore di lavoro nell'arco di due anni a decorrere dalla data di cessazione del precedente contratto.

Ricordiamo che l'articolo 11, comma 4-octies del D.Lgs n. 446/1997 dispone una deduzione, per le società di capitali, gli enti commerciali, le società di persone e imprese individuali, le banche ed altri enti finanziari, le imprese di assicurazione, le persone fisiche, le società semplici ed equiparate ed i produttori agricoli titolari di reddito agrario, pari alla differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e le altre deduzioni spettanti ai sensi del medesimo articolo.

Voucher per lavoratrici dipendenti ed autonome

Viene disposta la proroga della disciplina dei voucher (o contributi) per le mamme lavoratrici. Secondo quanto previsto dalla legge n. 92/2012, infatti, la madre lavoratrice può richiedere dal termine del congedo di maternità e per gli 11 mesi successivi, in alternativa alla fruizione del periodo di congedo parentale, un contributo utilizzabile per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Le modalità di richiesta e di utilizzo di tale agevolazione saranno stabiliti con un apposito decreto ministeriale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2016.

Fringe benefit

In materia di fringe benefit, vengono previste alcune modifiche all'articolo 51 TUIR, concernenti l'estensione delle prestazioni di welfare aziendale concesse ai lavoratori per finalità socio-assistenziali che non concorrono alla formazione del reddito. In particolare, viene ora prevista la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente:

- ✓ dell'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari per finalità di utilità sociale;
- ✓ delle somme, dei servizi e delle prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore degli stessi familiari.

Tra le erogazioni agevolate con finalità assistenziale sono ora inserite anche le somme e le prestazioni corrisposte alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi per l'utilizzo dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.



Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

Solidarietà espansiva

L'istituto, recentemente riformato ad opera del D.Lgs. n. 148/2015 viene modificato al fine di favorire il collocamento a riposo dei lavoratori prossimi alla pensione. Come noto, infatti, i contratti di lavoro espansivi consentono al datore di lavoro di ridurre l'orario di lavoro dei lavoratori a fronte di un incremento del numero di lavoratori assunti e la contestuale erogazione da parte dell'INPS di un'indennità pari fino al 15% della retribuzione lorda.

La Legge di Stabilità 2016 prevede che, nei confronti dei lavoratori interessati da riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione, nei casi in cui l'INPS non riconosca la contribuzione figurativa, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarietà possono versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa.

Tale disposizione non si applica ai lavoratori che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi o abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia.

Congedo obbligatorio padri lavoratori

Viene prorogato il congedo obbligatorio per i padri lavoratori, introdotto dalla legge n. 92/2012. Viene previsto, in particolare, che per le nascite avvenute dal 01.01.2016 al 31.12.2016 il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, deve astenersi dal lavoro per 2 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa. Inoltre, il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per ulteriori 2 giorni, anche contemporaneamente all'astensione della madre, ma in questo caso l'utilizzo delle ulteriori giornate facoltative da parte del padre comporta la riduzione, per il medesimo numero di giorni, del congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale dell'astensione post partum.

Riduzione orario di lavoro e pensionamento

Viene introdotta una forma di accompagnamento sperimentale al pensionamento che prevede la riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano, entro il 31.12.2018, il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia.

In questi casi spetta al lavoratore un beneficio, a carico dell'INPS, pari alla somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Hanno accesso al beneficio i lavoratori dipendenti del settore privato che:

- ✓ abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto alla pensione di vecchiaia;
- ✓ riducano l'orario di lavoro – d'intesa con il datore di lavoro - di una misura compresa tra il 40% e il 60%, per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione.



Consulenza fiscale e societaria, Revisione Legale e Consulenza del Lavoro

Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Il beneficio è concesso previa domanda, nei limiti delle risorse stanziare (60 milioni di euro per l'anno 2016, 120 milioni di euro per l'anno 2017 e 60 milioni di euro per l'anno 2018), previa autorizzazione della DTL.

Ammortizzatori in deroga

Per l'anno 2016 gli ammortizzatori sociali in deroga sono rifinanziati con 250 milioni di euro. In merito alla durata, il trattamento di CIG in deroga può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 01.01.2016 e fino al 31.12.2016, per un periodo non superiore a 3 mesi nell'arco di un anno.

Per l'anno 2016, il trattamento non può essere concesso ai lavoratori che hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di 4 mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori 2 mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree del Mezzogiorno.

Per tali lavoratori il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di 3 anni e 4 mesi.

Modifiche in materia di integrazione salariale

Per avere accesso all'integrazione salariale non è richiesta l'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione dell'istanza di integrazione salariale ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili (in generale, non più per il solo settore industriale).

Continuano a rimanere escluse dalle norme sull'integrazione ordinaria:

IPOTESI ESCLUSE DALL'APPLICAZIONE DELLA CIG

- 1 Le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- 2 le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- 3 le imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione, per il solo personale dipendente iscritto al fondo pubblici servizi di trasporto;
- 4 le imprese dello spettacolo;
- 5 gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale;
- 6 le imprese artigiane (con l'esclusione dei settori edile, lapideo e affini);
- 7 le cooperative, i gruppi, le compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, birocciai e simili;
- 8 le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello stato.



Consulenza fiscale e societaria, Revisione Legale e Consulenza del Lavoro

Partners:

Franzosini Dr. Pierluigi

Commercialista e Revisore legale

Sambrotta Rag. Luigi

Consulente del lavoro

Proroga DIS COLL e abrogazione indennità collaboratori

La Legge di Stabilità 2016 ha prorogato l'indennità a favore degli eventi di disoccupazione dei collaboratori anche per l'anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 01.01.2016 e fino al 31.12.2016, nel limite di 54 milioni di euro per l'anno 2016 e di 24 milioni di euro per l'anno 2017.

Il predetto limite di risorse stanziato può essere incrementato in misura pari alle risorse residue (accertate) destinate nell'anno 2016 al finanziamento della DIS-COLL riconosciuta per eventi di disoccupazione riferiti al 2015 e non utilizzate.

Vengono abrogati, invece, i commi 51, 52 e 53 dell'art. 2, Legge n.92/2012 (Riforma Fornero). L'abrogazione prevede la caducazione dell'indennità prevista per i collaboratori coordinati e continuativi così come individuati dal D.Lgs n 276/2003.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Studio Associato Franzosini

Dr. Pierluigi & Partners