

circolare n° 2/2016

19/1/2016

Oggetto: Legge di stabilità per il 2016 – le novità sul lavoro.

Con la presente, proponiamo una sintetica disamina delle novità in materia di lavoro introdotte dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016).

1) Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

È stata introdotta una agevolazione per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel 2016 che sostituisce quelle già vigenti nel 2015.

L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 è decisamente ridotto rispetto a quello previsto dalla Legge di Stabilità 2015:

- sia per quanto riguarda la durata, biennale, anziché triennale,
- sia per quanto riguarda l'importo massimo annuo, 3.250 euro, anziché 8.060 euro.

Analizziamo nel dettaglio la nuova agevolazione.

Datori di lavoro potenzialmente interessati

Possono beneficiare dell'esonero contributivo tutti i datori di lavoro del settore privato, comprese le società cooperative e chi impresa non è come, per esempio, gli studi professionali, le associazioni e le fondazioni o le aziende private che hanno, nel proprio capitale, una configurazione particolare in quanto a capitale pubblico.

Per le società cooperative l'esonero contributivo è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo, come previsto dall'art. 1, comma 3, della Legge n. 142/2001.

Rapporti di lavoro agevolati

L'esonero contributivo si applica

- alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato,
- decorrenti dal 1° gennaio 2016
- e con riferimento a contratti stipulati entro il 31 dicembre 2016.

Esclusioni

Per esplicita previsione del comma 178, l'esonero contributivo non spetta:

- per le assunzioni effettuate con contratto di apprendistato,
- per i lavoratori domestici;
- per i lavoratori:
 - che nei 6 mesi precedenti alla data di assunzione siano risultati occupati a tempo indeterminato

presso qualsiasi datore di lavoro;

- per i quali il beneficio in oggetto, nonché quello disciplinato dalla Legge di Stabilità 2015 sia già stato usufruito in relazione a precedenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato,
- che nei 3 mesi antecedenti al 1° gennaio 2016 hanno già in essere con il datore di lavoro o con società controllate o collegate un contratto a tempo indeterminato.

Durata del beneficio

L'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 24 mesi.

Misura dell'agevolazione

Il beneficio consiste:

- nell'esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- entro il limite massimo di 3.250 euro annui.

Non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.

Cumulabilità

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

2) Detassazione per l'incremento della produttività

La legge di Stabilità per il 2016 ha reintrodotto il regime agevolato sui premi di produttività.

Oggetto dell'agevolazione

L'agevolazione si applica:

- sui premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti da un apposito decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge;
- sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

L'agevolazione

L'agevolazione consiste nell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali in misura pari al 10%.

Tuttavia è previsto che la tassazione sostitutiva NON venga applicata, qualora sia il lavoratore stesso a richiederlo, per iscritto.

Il limite delle somme assoggettate a tassazione agevolata è di 2.000 euro lordi, con possibilità di elevare il suddetto limite fino a 2.500 euro qualora il datore di lavoro coinvolga pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Lavoratori ammessi all'agevolazione

I beneficiari dell'agevolazione fiscale sono:

- i lavoratori dipendenti del settore privato
- che non abbiano rinunciato per iscritto all'applicazione dell'agevolazione,
- con un reddito da lavoro dipendente percepito nel precedente periodo d'imposta non superiore a 50.000,00 euro (comprensivo di eventuali somme premiali detassate).

Condizioni per accedere all'agevolazione

Per l'accesso al beneficio è necessario che le somme agevolate siano corrisposte in esecuzione di un accordo collettivo di secondo livello e cioè da contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, ossia:

- i contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La novità dal 2016

La Legge di Stabilità 2016 prevede la possibilità di godere della completa detassazione (in alternativa all'imposta sostitutiva del 10%) nell'ipotesi in cui il lavoratore scelga, in luogo della retribuzione, che il riconoscimento del premio o degli utili avvenga mediante somme sostitutive.

In pratica, se il lavoratore sceglie, anche parzialmente, che premio e utili siano sostituiti da somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito imponibile, le somme saranno escluse dalla base imponibile ai fini della tassazione, nel rispetto dei limiti indicati e non rientreranno nella base imponibile contributiva, sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore.

3) Tassazione atleti professionisti

Cambia per gli atleti professionisti la modalità di determinazione del reddito di lavoro dipendente. In particolare si stabilisce che il 15% del costo dell'attività di assistenza, sostenuto dalla società sportiva nell'ambito delle trattative aventi ad oggetto le prestazioni sportive degli stessi, al netto delle somme versate dall'atleta al proprio agente, per l'attività di assistenza in detta trattativa NON va considerato.

4) Deduzione Irap per dipendenti stagionali

Sono deducibili, agli effetti dell'Irap, nella misura del 70% le spese sostenute per i lavoratori stagionali impiegati per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta, 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.

5) Reddito di lavoro dipendente: fringe benefit

La Legge di stabilità per il 2016 introduce alcune modifiche alle previsioni contenute nell'art. 51 del Tuir con riferimento alle regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

- a) Con la nuova lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir, viene 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 indicati nell'art. 12, per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (oneri di utilità sociale).

Si osservi che dette erogazioni possono essere perviste anche da regolamento aziendale.

- b) Con la lettera f-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir, viene stabilita la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente 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 indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età

prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore degli stessi familiari. Prima della modifica alla lettera f-bis) erano comprese solo le somme erogate dal datore di lavoro per la frequenza di asili nido, colonie climatiche e borse di studio.

- c) Con l'inserimento della lettera f ter) nell'art. 12 comma 2 dell'art. 51 Tuir si aggiunge, alla lista delle erogazioni agevolate con finalità assistenziale, escluse dalla concorrenza alla formazione del reddito, 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 indicati nell'articolo 12.

6) Lavoratori autonomi - aliquota gestione separata Inps

Per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva è confermata al 27 per cento anche per l'anno 2016.

A tale aliquota, va inoltre aggiunto un ulteriore 0,72%, che serve per finanziare agli iscritti, le tutele relative: a maternità, Assegni per il nucleo familiare, Degenza ospedaliera, Malattia e Congedo parentale. L'aliquota contributiva complessiva è quindi pari al **27,72%**.

7) Congedo obbligatorio e facoltativo dei padri lavoratori

La Legge di Stabilità 2016 proroga, in via sperimentale, per l'anno 2016 le disposizioni sul congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente e aumenta di un giorno l'obbligo del padre di astenersi dal lavoro in occasione della nascita del figlio.

Ne consegue che, con riferimento alle nascite avvenute dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, il padre lavoratore dipendente (naturale, adottivo o affidatario), entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio,

- deve astenersi dal lavoro per 2 giorni (per gli anni 2013, 2014 e 2015 era previsto 1 solo giorno), che possono essere goduti anche in via non continuativa;
- può astenersi dal lavoro per ulteriori 2 giorni (frazionati o continuativi), anche contemporaneamente all'astensione della madre.

L'utilizzo delle ulteriori 2 giornate facoltative da parte del padre comporta la riduzione, per il medesimo numero di giorni (uno o due), del congedo di maternità della madre, con conseguente anticipazione del termine finale dell'astensione post partum. Richiede perciò un accordo tra i genitori.

8) Rientro dei cervelli con proroga dell'agevolazione fiscale

La Legge 238/2010 (articoli 2 e 3) ha previsto l'esenzione fiscale del reddito imponibile dell'80% o del 70% (a seconda che si tratti di donne o uomini), per favorire il rientro in Italia di lavoratori e studenti, con determinate caratteristiche e a determinate condizioni.

La Legge di Stabilità 2016 proroga al 31 dicembre 2017 l'insieme dei benefici fiscali previsti nella Legge n. 238/2010, per i soggetti rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2015.

In alternativa a quanto sopra e previa emanazione di un provvedimento da parte del direttore dell'Agenzia delle Entrate, viene inoltre stabilito che,

- i lavoratori in possesso dei requisiti di cui alla Legge 238/2010,
- possono optare per l'agevolazione fiscale prevista dal D. Lgs. n. 147/2015, articolo 16, comma 4, che consiste nell'esenzione del 30% dell'imponibile fiscale dei lavoratori:

- che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato italiano;
- che rivestono ruoli direttivi o sono in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione che saranno oggetto di definizione da parte di un apposito decreto ministeriale da emanarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016.

9) Voucher per le mamme lavoratrici dipendenti e autonome

Al fine di sostenere la genitorialità, la Legge di Stabilità 2016 proroga per l'anno 2016 le disposizioni che disciplinano i voucher/contributi per le mamme lavoratrici per cui è confermata la possibilità di **concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale** di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al D. Lgs. n. 151 del 2001, **la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.**

La madre lavoratrice può chiedere:

- 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.

Il contributo viene erogato

- per il servizio di baby sitting, attraverso il sistema dei buoni lavoro (voucher);
- in caso di utilizzo della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, con pagamento diretto dell'Inps, alla struttura prescelta, previa esibizione da parte di quest'ultima della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Per il 2016, detto beneficio può essere richiesto,

- nel limite delle risorse appositamente stanziare,
- **anche dalle madri lavoratrici autonome o imprenditrici.**

10) Lavoratori prossimi alla pensione e riduzione dell'orario di lavoro

La Legge di stabilità per il 2016 introduce una misura incentivante a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia. In pratica, i lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive della medesima con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia possono, a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto al predetto trattamento pensionistico di vecchiaia, d'intesa con il datore di lavoro, per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio di cui al presente comma e la data di maturazione del requisito anagrafico previsto dal citato articolo 24, comma 6, del predetto DL n. 201 del 2012, **ridurre l'orario del rapporto di lavoro in misura compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento**, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una **somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro** relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Detta somma:

- è anticipata mensilmente dal datore di lavoro;

- non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente
- non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

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 riconosciuto nel limite massimo di 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 ed è concesso previa domanda e previa autorizzazione della DTL.

11) Contratti di solidarietà espansiva

La disciplina dei contratti di solidarietà espansiva è stata integrata.

Come si ricorderà, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali (che vanno depositati presso la DTL), possono:

- ridurre stabilmente l'orario di lavoro e la relativa retribuzione, con
- contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Ai datori di lavoro è concessa dall'Inps,

- per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi
- e per ogni mensilità di retribuzione,
- un'agevolazione contributiva pari alle seguenti percentuali, da calcolarsi sulla retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile:
 - per i primi 12 mesi, 15%;
 - per il 2° anno, 10%;
 - per il 3° anno, 5%.

In caso di assunzione di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti.

La Legge di Stabilità 2016 prevede, 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, la possibilità per i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i Fondi di solidarietà di versare la contribuzione ai fini pensionistici** correlata alla quota di retribuzione persa. In relazione a tali versamenti non sono riconosciute le predette agevolazioni contributive.

Tale disposizione non si applica ai lavoratori che hanno un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e che maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, a cui spetta un "anticipo di pensione" quando hanno accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo.

Ammortizzatori sociali in deroga

Al fine di favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stabilito che il trattamento di Cig in deroga può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a 3 mesi nell'arco di un anno (ricordiamo che nel 2015 il limite era stabilito in 5 mesi).

Il trattamento di mobilità in deroga, per il 2016, non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza dell'indennità 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; il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di 3 anni e 4 mesi.

Contratti di solidarietà difensivi

Il D. Lgs n. 148/2015 ha previsto l'abrogazione delle disposizioni che disciplinano i contratti di solidarietà difensivi stipulati dalle aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cigs.

La Legge di Stabilità 2016 prevede che dette disposizioni: "trovano applicazione per l'intera durata stabilita nei contratti collettivi aziendali qualora detti contratti siano stati stipulati in data antecedente al 15 ottobre 2015, e, negli altri casi, esclusivamente sino al 31 dicembre 2016, nel limite massimo di 60 milioni di euro per l'anno 2016."

Siamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e porgiamo cordiali saluti.