

Casalpusterlengo, 27 gennaio 2016

Ai Gentili Sigg.
CLIENTI
Loro Sedi

Oggetto: **novità in materia di lavoro e previdenza**

La Legge n.208/2015 (legge di stabilità 2016) contiene alcune novità in materia di lavoro: di seguito la descrizione dei principali interventi.

Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato

Viene riproposto l'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che nei 6 mesi precedenti non siano risultati occupati a tempo indeterminato. Per gli assunti nel 2016 l'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 24 mesi e riguarda il 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di € 3.250,00 su base annua.

Il beneficio non spetta con riferimento ai lavoratori per i quali l'agevolazione in questione, o quella prevista per le assunzioni effettuate nel 2015, sia già stata usufruita in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato.

Una novità introdotta dalla legge di stabilità per il 2016 interessa le assunzioni, attuate anche a seguito di un obbligo stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva: si prevede che il datore subentrante che assume un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo medesimo nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Detassazione premi di produttività

Per il 2016 è ripristinata la parziale detassazione ai premi di produttività: somme interessate sono i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri da definirsi con il decreto ministeriale (da emanarsi entro il 29.2.2016), nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Le somme sopra menzionate, per i lavoratori percettori nel 2015 di un reddito di lavoro dipendente non superiore a € 50.000,00, saranno interessate dall'agevolazione fiscale entro il limite di importo

complessivo di € 2.000,00 lordi. Il limite è incrementato a € 2.500,00 lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro (le modalità operative saranno definite con decreto ministeriale). E' anche previsto che per godere dell'imposta agevolata è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e/o dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

In tema di premi di produttività bisogna anche considerare che il fondo per la parziale decontribuzione dei premi di risultato è stato azzerato con la conseguenza di rendere inapplicabile per il 2016 l'agevolazione se nell'anno in corso non verranno individuate nuove risorse.

Part-time per i lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia

È stata introdotta, per i lavoratori del settore privato assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e che maturano entro la fine dell'anno 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, la possibilità di ridurre l'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% e il 60% per un lasso di tempo non superiore al periodo intercorrente tra la data di concessione del beneficio e la data di maturazione del diritto alla pensione.

La riduzione di orario dovrà essere oggetto di uno specifico accordo con l'azienda, comprendente anche la data della cessazione del rapporto. Detto accordo dovrà essere comunicato all'Inps ed alla DTL che dovrà autorizzare la riduzione dell'orario. Una volta autorizzato, l'Inps potrà concedere il beneficio della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Inoltre, a fronte del taglio di orario, il dipendente riceverà da parte del proprio datore di lavoro, una somma, non gravata da oneri fiscali e previdenziali, corrispondente alla contribuzione ai soli fini pensionistici relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Le modalità di effettuazione dell'accordo saranno chiarite con decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro il 1° marzo 2016. Detto beneficio sarà corrisposto nei limiti delle risorse stanziare nell'ambito della stessa legge di Stabilità (60 milioni nel 2016 e nel 2018, 120 milioni nel 2017).

Congedo obbligatorio di paternità

Prorogato a tutto il 2016 il congedo obbligatorio di paternità per il lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, che viene elevato da 1 a 2 giorni.

Prorogato anche il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria

Lavoratori autonomi e gestione separata

E' stata confermata al 27%, anche per il 2016, l'aliquota contributiva ai fini IVS dovuta alla gestione separata INPS dai lavoratori autonomi titolari di partita IVA che non sono iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria.

Per gli altri iscritti alla gestione separata, dal 1° gennaio 2016 scatta l'adeguamento previsto dalla L.92/2012: nella tabella sottostante il riepilogo delle aliquote in vigore nel 2016.

Categorie di lavoratori	IVS	Malattia/ Maternità /ANF	Aliquota totale
Titolari di pensione diretta e/o iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria	24,00%	-	24,00%
Non pensionati e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria	31,00%	0,72%	31,72%
Autonomi titolari di partita IVA	27,00%	0,72%	27,72%

Indennità di disoccupazione per i collaboratori

Viene prorogata, a tutto il 2016, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL.

La DIS-COLL è riconosciuta nel limite di 54 milioni di euro per l'anno 2016 e di 24 milioni di euro per l'anno 2017.

Stagionali – deducibilità Irap

Il costo del lavoro dei lavoratori stagionali è deducibile, ai fini IRAP, nei limiti del 70% della differenza tra il costo complessivo per ogni lavoratore stagionale e le (eventuali) deduzioni spettanti in base ai commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis.1 e 4 quater dell'articolo 11 del D.L.vo n. 446/1997.

La deducibilità del 70% del costo del lavoro (al netto delle eventuali deduzioni) è limitata da un ulteriore parametro "confermativo" in quanto essa si calcola per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.

I dubbi su questi due ultimi parametri riguardano i 120 giorni, che si ritengono essere il cumulo dei due periodi d'imposta e l'indicazione "stesso datore di lavoro", che si ritiene poter allargare anche a persone giuridiche diverse purché appartenenti ad uno stesso gruppo societario.

La deduzione si applica dal 1° gennaio 2016.

Rientro dall'estero

È stata disposta la proroga, per il 2016 e 2017, dei benefici fiscali garantiti dalla Legge 238/10 (detassazione fra il 70% e l'80%) per il c.d. "rientro dei cervelli" (trasferiti in Italia entro il 31.12.2015).

Inoltre, si stabilisce che i soggetti in questione in alternativa potranno optare, con le modalità definite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge di Stabilità, per il regime agevolativo di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 147/2015.

Welfare aziendale

Per incentivare la diffusione dei c.d. piani di welfare aziendale sono state apportate, a decorrere dal 1° gennaio 2016, modifiche alla disciplina dell'art. 51 del TUIR.

- È stato modificato il comma 2, lett. f) prevedendo la non imponibilità delle opere e dei servizi di utilità sociale, dal datore di lavoro erogati alla generalità o categorie di dipendenti ed ai loro familiari, volontariamente o contrattualmente, per le finalità di cui all'art. 100 del TUIR (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto). La modifica consente di superare le precedenti interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate che vincolavano la non imponibilità dei predetti servizi in capo al dipendente alla condizione che la spesa fosse sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale.
- Modificato anche il comma 2, lettera f-bis), al fine di aggiornare la casistica delle somme, dei servizi e delle prestazioni erogati alla generalità o a categorie di dipendenti e loro familiari, che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. In particolare, il nuovo testo reca un generico riferimento ai "servizi di educazione ed istruzione in età prescolare (tra i 3 e i 6 anni)", in luogo dell'asilo nido, al fine di estendere il trattamento di non imponibilità anche alle scuole materne; viene sostituito anche il vetusto riferimento alle colonie climatiche con il rinvio ai servizi di frequenza di ludoteche e di centri estivi ed invernali. Per quanto concerne la non imponibilità delle borse di studio erogate ai familiari dei dipendenti non sono previste modifiche al testo: devono pertanto intendersi confermate i precedenti chiarimenti interpretativi forniti dall'Agenzia delle Entrate in base ai quali nel concetto di borsa di studio sono ricomprese le somme, gli assegni, i premi corrisposti ai fini di studio o di addestramento professionale, nonché quelle elargizioni volte a sostenere gli studenti nello svolgimento di un'attività di studio o di formazione (circ. n. 238/2000).
- Viene aggiunta una nuova fattispecie agevolabile (lettera f-ter), prevedendo l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente delle somme e dei servizi erogati, alla generalità o categorie di dipendenti, per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Tali prestazioni potevano già beneficiare della non imponibilità in capo al dipendente, riconducendole in via interpretativa alle opere e servizi rese dal datore di lavoro per finalità di assistenza sociale, di cui all'art. 51, comma 2, lettera f) del TUIR. Con la disposizione in commento si estende tale regime agevolato anche alle ipotesi in cui tali servizi sociali siano corrisposti dal datore di lavoro sotto forma monetaria (es. rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per assistenti ai familiari).

Servizi di welfare aziendale	Regime fiscale agevolato in capo al dipendente	Condizioni per accesso al regime fiscale
Utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di	Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	Erogazione volontaria o contrattuale dal datore di lavoro

<p>lavoro, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale per le finalità di cui all'art. 100 del TUIR (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, culto).</p> <p>(art. 51, comma 2 lett. f)</p>		<p>Servizi resi alla generalità o a categorie di dipendenti, anche tramite strutture esterne.</p>
<p>Somme, servizi e prestazioni erogati per la fruizione di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché la frequenza dei ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.</p> <p>(art. 51, comma 2 lett. f-bis).</p>	<p>Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente</p>	<p>Erogazione anche contrattuale</p> <p>Servizi resi alla generalità o a categorie di dipendenti</p> <p>Ammessa l'erogazione monetaria</p>
<p>Somme e prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.</p> <p>(art. 51, comma 2 lett. f-ter).</p>	<p>Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente</p>	<p>Erogazione anche contrattuale</p> <p>Servizi resi alla generalità o a categorie di dipendenti.</p> <p>Ammessa l'erogazione monetaria</p>

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ed approfondimento.