



Legge di Stabilità 2016: le novità in materia di lavoro Esonero contributo 2016 ed altre agevolazioni per le imprese

Enzo De Fusco

Consulente del Lavoro e Membro della Fondazione studi
dell'Ordine Nazionale dei Consulenti del lavoro

Attraverso l'art. 1 comma 5 della L. di Stabilità 2016, è stata disposta l'abrogazione del comma 430 dell'art. 1 della L. n. 147/2013.

Si ricorda che quest'ultimo disposto **rimetteva ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro il 15 gennaio 2016**, l'adozione di disposizioni inerenti alle variazioni delle aliquote di imposta e riduzioni della misura delle agevolazioni e delle detrazioni vigenti volte ad assicurare maggiori entrate pari a 3.272 milioni di euro per l'anno 2016 e 6.272 milioni di euro a decorrere dal 2017.

ESONERO CONTRIBUTIVO

Esonero dal versamento del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite di 3.250 euro su base annua, per un massimo di 24 mesi.

Il beneficio per le assunzioni effettuate nel 2016 (conformemente al passato) non è riconosciuto:

- 1. per i contratti di apprendistato e per quelli di lavoro domestico;**
- 2. per le assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;**
- 3. con riferimento ai lavoratori per i quali il beneficio sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato (**o aziende con il medesimo assetto**)**
- 4. per i lavoratori con i quali i datori di lavoro (considerando anche le società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto) abbiano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato **nel periodo OTTOBRE-DICEMBRE 2015**.**

COMMERCIO

LIVELLO	RETRIB.	CTR C/AZ	ESONERO
quadro	36.431,92	10.557,97	3.250,00
livello 1	30.240,00	8.763,55	3.250,00
livello 2	27.103,58	7.854,62	3.141,85
livello 3	24.184,30	7.008,61	2.803,44
livello 4	21.863,52	6.336,05	2.534,42
livello 5	20.429,08	5.920,35	2.368,14
livello 6	19.057,64	5.522,90	2.209,16
livello 7	17.403,26	5.043,46	2.017,39

ESONERO CONTRIBUTIVO

Ai sensi del comma 181, il datore di lavoro che subentri nella fornitura di servizi in appalto e che assuma, **ancorché in attuazione di un obbligo stabilito da disposizioni di legge o della contrattazione collettiva**, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisca dello sgravio contributivo di cui ai commi 178 e 179 **preserva il diritto alla fruizione dello sgravio medesimo, nei limiti della durata e della misura che residui** (considerando, a tal fine, anche il rapporto di lavoro con il datore cessante).

NOVITA'

ESONERO CONTRIBUTIVO

Viene introdotto in via sperimentale **a far data dal 1° gennaio 2016**, per un periodo di tre anni, l'esonero dai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **nella misura dell'80 %** con riferimento ai **conducenti** che esercitano la propria attività con veicoli a cui si applica il regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006 (settore dei trasporti su strada), equipaggiati con tachigrafo digitale e **prestanti la propria attività in servizi di trasporto internazionale per almeno 100 giorni annui**.

L'accesso all'esonero avrà luogo in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e nei limiti degli stanziamenti previsti.

NOVITA'

I VANTAGGI DEL CONTRATTO CON ESONERO CONTRIBUTIVO

	retribuzione londa annua	COSTO 1° anno	COSTO 2° anno	COSTO 3° anno
tutele crescenti	25.000	31309	31309	34297
tempo determinato	25.000	34647	34647	34647
differenza		-3338	-3338	-350

.....IL COSTO DEL RECESSO

tutele crescenti	25.000	40133	37285	41591
tempo determinato	25.000	34647	34647	34647
differenza		5485	2638	6944

WELFARE AZIENDALE

E' introdotta, **in modo permanente**, una disciplina tributaria specifica per:

- «i premi di risultato»** di ammontare variabile e la cui corresponsione sia **legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili**
- «somme» erogate sotto forma **di partecipazione agli utili dell'impresa****

Il regime tributario specifico consiste, in un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 10%, entro il limite di importo complessivo del relativo imponibile pari a 2.000 euro lordi, ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

La misura riguarda i titolari di reddito da lavoro dipendente privato di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 50.000 euro.

WELFARE AZIENDALE

Il comma 183 dispone che *“ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.”*

Tale misura mira quindi a superare gli effetti dei vincoli previsti da molti contratti aziendali, consistenti nella individuazione di un certo numero di giorni e di ore di presenza lavorate ai fini del riconoscimento del diritto all'erogazione dei premi.

WELFARE AZIENDALE

Comma 184

“Le somme e i valori di cui al comma 2 e all’ultimo periodo del comma 3 dell’articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all’imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell’eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.”

WELFARE AZIENDALE

“Ai fini dell’applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”

WELFARE AZIENDALE

“Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all’organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.”

WELFARE AZIENDALE

NORMA PRECEDENTE	NORMA STABILITA' 2016
<p>Art. 51 co. 2 lettera f) TUIR</p> <p>” l'utilizzazione delle opere e dei servizi <u>di cui</u> al comma 1 dell'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12;”.</p>	<p>Art.51 co. 2 lettera f) TUIR</p> <p>“<i>l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro 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'articolo 12 <u>per le finalità</u> di cui al comma 1 dell'articolo 100”</i></p> <p>(educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto).</p>

WELFARE AZIENDALE

Art. 51 co. 2 , l. f bis/ versione precedente

“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti **per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche** da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, **nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari**.”

Art. 51 co. 2 , l. f bis/ versione nuova

“*le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, 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 dei medesimi familiari.*”

WELFARE AZIENDALE

Come terza modifica **viene poi aggiunta** nel comma 2 dell'art. 51 del T.U.I.R. la nuova lettera **f-ter** secondo la quale non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente **"le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12"**

Inoltre: **"ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione dei beni, prestazioni opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale".**

WELFARE AZIENDALE

QUALE DEDUCIBILITA' DAL REDDITO DI
IMPRESA, PER QUESTE SOMME?

- **ENTRO IL LIMITE DI 5 X 1000**
- **O INTEGRALMENTE?**

PREPENSIONAMENTO

Campo di applicazione

La norma si applica ai lavoratori del settore privato iscritti all'AGO e alle forme ad esso sostitutive. In attesa del decreto attuativo e degli ulteriori chiarimenti di prassi dovrebbero rientrare pertanto nel campo di applicazione tutti i lavoratori del settore privato inclusi **i giornalisti dipendenti iscritti all' INPGI**.

I lavoratori inoltre devono raggiungere il diritto a pensione di vecchiaia al massimo entro il 31/12/2018 fermo restando il raggiungimento del requisito contributivo minimo di 20 anni al momento della trasformazione del rapporto.

PREPENSIONAMENTO

Età pensionabile per gli anni di efficacia della norma (2016 – 2017 - 2018):

Anno	Uomini	Donne
2016	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi

PREPENSIONAMENTO

- Le parti ai fini dell'ottenimento dell'agevolazione devono concludere un accordo individuale di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e indeterminato a parti time con una riduzione di orario dal 40 al 60 %.
- **Non è necessario l'accordo sindacale.**
- E' necessario un decreto attuativo

PREPENSIONAMENTO

- Oltre alla riduzione dell'orario, l'accordo deve prevedere l'obbligo del datore di lavoro di riconoscere al lavoratore in busta paga, sino al raggiungimento dell'età pensionabile, come retribuzione aggiuntiva una somma calcolata sulla base della contribuzione previdenziale ai fini pensionistici carico azienda relativa alla retribuzione correlata all'attività lavorativa oggetto della riduzione.
- Stante il periodo normativo “..... *deve dare comunicazione all'INPS e alla Direzione territoriale del lavoro della stipulazione del contratto e della relativa cessazione*”
- si ritiene che per le aziende risulta essenziale prevedere nell'accordo la cessazione del rapporto al raggiungimento dell'età pensionabile.

PREPENSIONAMENTO

A fronte della stipula dell'accordo tipico di trasformazione del rapporto di lavoro lo Stato interviene su tre fronti:

- 1)** la somma aggiuntiva riconosciuta dal datore di lavoro al lavoratore (calcolata sulla base della contribuzione previdenziale) è esente sia da IRPEF sia da contribuzione previdenziale;
- 2)** al lavoratore viene accreditata la contribuzione figurativa relativa alla attività lavorativa oggetto di riduzione;
- 3)** Si procede alla neutralizzazione delle retribuzioni a part time nell'ambito del sistema di calcolo retributivo (quota di pensione fino al 31/12/1995 o fino al 31/12/2011) se da ciò risulta un trattamento pensionistico più favorevole.

PREPENSIONAMENTO

Ad ogni modo **il procedimento amministrativo verrà dettagliato con Decreto interministeriale** Lavoro e Economia da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

A tale decreto viene demandata la fissazione del criterio concorrenziale per il diritto all'agevolazione nell'ambito dei limiti di spesa fissati in 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.