

Il 1° gennaio 2016 è entrata in vigore la Legge di Stabilità 2016 (L.208/2015).
Trasmettiamo di seguito le principali novità in materia di occupazione:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2016 (commi 178 - 181)

Viene prevista, anche per l'anno 2016, la possibilità per tutti i datori di lavoro privati di godere dell'esonero contributivo in caso di assunzione di lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel periodo **01 gennaio – 31 dicembre 2016** alle seguenti condizioni:

- Periodo -> massimo 24 mesi;
- Importo -> esonero del versamento contributivo pari al **40% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro nel limite massimo di €3.250 su base annua. Come per l'anno precedente, dall'esonero sono ESCLUSI i premi ed i contributi INAIL;
- Condizioni -> l'esonero **non** spetta nei seguenti casi:
 1. assunzione lavoratore con contratto di apprendistato;
 2. assunzione lavoratore con contratto di lavoro domestico;
 3. assunzione lavoratore che nei **sei mesi precedenti** sia risultato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
 4. assunzione lavoratore in riferimento al quale il datore di lavoro o società da esso controllate o collegate¹ o comunque facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno già avuto in essere un contratto a tempo indeterminato nei **tre mesi antecedenti** l'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016;
 5. assunzione lavoratore per il quale si è già usufruito l'esonero contributivo 2016 o 2015 in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato;
 6. in caso di cumulo con altri esoneri;

¹

Art.2359 Codice Civile.

E' stata introdotta un'eccezione rispetto al principio generale secondo cui i benefici assunzionali non spettano se l'assunzione del lavoratore è imposta al datore di lavoro da un obbligo di legge o di CCNL.

Tale eccezione riguarda la **fornitura di servizi di appalto**, disponendo la "portabilità" dell'esonero contributivo 2016 dal vecchio al nuovo datore di lavoro in caso di assunzione a tempo indeterminato conseguente un "cambio di appalto"² (cd. clausola sociale) nel limite della durata e della misura residua.

Con esclusivo riferimento ai datori di lavoro privati operanti nelle Regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017³.

Si attende un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che – per tali Regioni - disciplinerà la durata temporale e l'entità dell'esonero contributivo, prevedendo inoltre, una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo, per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'esonero non è cumulabile con altri benefici di natura contributiva ma lo è con altre agevolazioni⁴ quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili svantaggiati⁵, con percentuale superiore ai 2/3 o in caso di disabili psichici, secondo quanto previsto dall'art.13 della legge n. 68/1999;
- l'incentivo economico per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Il datore di lavoro può usufruire, nel rispetto delle condizioni generali previste (ad esempio, debbono essere trascorsi almeno sei mesi dalla fine del precedente rapporto a tempo indeterminato) del 50% della indennità di mobilità che sarebbe ancora spettata al lavoratore: tale riconoscimento c'è anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

² "Il datore di lavoro che **subentra nella fornitura di servizi in appalto** e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo di cui ai commi 178 o 179, **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**".

³ L'efficacia del futuro beneficio sarà comunque subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

⁴ Trattiamo in questa sede **solo** le agevolazioni che possiamo riscontrare direttamente trattando la disciplina della somministrazione.

⁵ Modificato dall'art.10 del D.Lgs.151/2015

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2016 SETTORE AGRICOLTURA (commi dal 179 al 180)

Per i datori di lavoro del settore agricolo l'esonero contributivo spetta per le nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato decorrenti nel periodo 01 gennaio – 31 dicembre 2016 con esclusione:

- dei contratti di apprendistato;
- dei lavoratori che nell'anno 2015 siano già risultati occupati a tempo indeterminato;
- dei lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno 2015.

L'esonero contributivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, l'ente previdenziale non prenderà in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet (www.inps.it).

DETAZZAZIONE 2016 (commi da 182 a 191)

Per i lavoratori del settore privato, con reddito da lavoro dipendente fino a € 50.000 nell'anno precedente a quello di percezione del premio, viene prevista una imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10% entro il limite di importo complessivo di € 2.000 lordi (ovvero a € 2.500 per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) per i premi di risultato corrisposti per incrementi di produttività, qualità, efficienza nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Affinché sia possibile godere dell'imposta agevolata è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

Per la piena operatività della norma, viene prevista l'emanazione di un decreto interministeriale (MLPS-MEF) al fine di stabilire i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

BENEFIT 2016 (commi 184,190)

Vengono introdotte agevolazioni fiscali per i benefit erogati ai dipendenti.

In particolare si dispone l'esenzione totale IRPEF per:

1) l'utilizzo 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 fiscalmente a carico⁶ **per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.**

Tali erogazioni sono pertanto escluse dal reddito del lavoratore dipendente non solo in seguito ad una scelta del datore di lavoro ma ora anche in base a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale;

2) 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 fiscalmente a carico, 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;**

3) 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.**

L'erogazione di 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 (cd. Voucher).

Le somme e i valori individuati non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati⁷, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10% **anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato** o delle le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

In sostanza quindi, qualora il lavoratore scelga che l'erogazione di tali somme avvenga non in denaro ma attraverso l'erogazione dei beni e servizi indicati, consegue l'esenzione totale fiscale dei suddetti importi.

⁶ Il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli naturali, adottivi, affidati, i discendenti dei figli, i genitori, i generi e le nuore, il suocero/a, i fratelli e le sorelle.

⁷ TUIR art.51 commi 2,3

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA' (comma 205)

E' stato prorogato a tutto il 2016 il congedo obbligatorio di paternità per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, che viene elevato da 1 a 2 giorni e che possono essere goduti anche in via non continuativa.

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

I periodi di congedo sono indennizzati dall'INPS.

PART-TIME PER I LAVORATORI VICINI ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA – cd. Staffetta Generazionale (comma 284)

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, è stata introdotta 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 il datore di lavoro, 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. Tale importo è netto perché non concorre alla formazione di reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale. 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).

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA (commi 304, 307)

Al fine di favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, viene disposto il rifinanziamento di 250 milioni di euro per l'anno 2016 degli **ammortizzatori sociali in deroga**.

Il trattamento di **integrazione salariale**, in deroga alla normativa vigente, può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, **per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno**.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, il trattamento di **mobilità**, in deroga alla vigente normativa, non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi.

Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per **non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili**, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree individuate dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218⁸.

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

LAVORATORI CHE FRUISCONO DI SOSTEGNO AL REDDITO IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO (comma 306)

Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di **sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonché i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità** possono essere chiamati a **svolgere attività a fini di pubblica utilità** a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche nel territorio del comune ove siano residenti.

Per i lavoratori coinvolti in **contratti di solidarietà espansiva**, i datori di lavoro, gli enti bilaterali o i fondi di solidarietà possono versare i contributi previdenziali per le ore di lavoro perse, nei casi in cui tale contribuzione non venga già riconosciuta dall'INPS.

⁸ Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, province di Latina e di Frosinone, comuni della provincia di Rieti, comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina, l'isola d'Elba, nonché agli interi territori dei comuni di Isola del Giglio e di Capraia Isola.

Si dispone che il rispetto del requisito dell'anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni per la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è **escluso per eventi oggettivamente non evitabili in tutti i settori, non più solo nel settore industriale** (art.1, comma 2, del D.Lgs.148/2015).

INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA – DIS-COLL (comma 310)

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.

L'INPS riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.

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.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE GESTIONE SEPARATA (comma 203)

Con la premessa che dal 25 giugno 2015, con l'entrata in vigore del D.Lgs.81/2015, il contratto a progetto, così come l'associazione in partecipazione e il lavoro ripartito, sono stati **abrogati**, per i contratti ancora in essere che potranno essere portati alla scadenza, si applicano le seguenti aliquote contributive:

Collaboratori

Per le categorie di collaboratori (co.co.co., co.co.pro., associati in partecipazione con apporto di lavoro e lavoratori autonomi occasionali con compenso che supera la soglia dei 5.000 € annui), per le quali vige l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, viene previsto un aumento dell'aliquota pensionistica al 31% a decorrere dal 1° gennaio 2016⁹.

⁹ Si ricorda che l'articolo 1, comma 79, della legge 247/07 ha previsto il progressivo adeguamento delle aliquote contributive pensionistiche al 32% per il 2017 ed al 33% dal 2018. A queste percentuali va poi aggiunta l'aliquota dello 0,72% destinata all'assistenza.

Altri collaboratori

Dal 1° gennaio 2016 aumenta al 24% (dal 23,50%) anche l'aliquota contributiva pensionistica dovuta alla gestione separata per i lavoratori autonomi titolari di pensione o assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

Lavoratori autonomi

Per i lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, iscritti alla gestione separata e che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria e non siano pensionati, l'aliquota contributiva per il 2016 è confermata al 27%.

Conducenti di camion che effettuano trasporto internazionale (comma 651)

A decorrere dal 1° gennaio 2016, a titolo sperimentale per un periodo di 3 anni, per i 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, equipaggiati con tachigrafo digitale e prestanti la propria attività in servizi di trasporto internazionale per almeno 100 giorni annui, è riconosciuto, a domanda, 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%.

L'esonero contributivo è riconosciuto dall'ente previdenziale in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande; nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'esonero, l'ente non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet

Voucher baby-sitter (comma 282, 283)

Al fine di sostenere la genitorialità, viene prorogato al 2016 il voucher con cui le mamme, possono fruire di un voucher dell'importo massimo di € 600 per pagare la baby-sitter o l'asilo, in alternativa al congedo parentale. Il voucher potrà ora essere chiesto anche dalle lavoratrici autonome e dalle imprenditrici secondo le modalità indicate in un Decreto Ministeriale da adottare entro il 1° marzo 2016.