



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

Padova, lì 20 Gennaio 2016

Oggetto: LEGGE DI STABILITA' 2016 – LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO.

In vigore dal 01 Gennaio 2016, la Legge di Stabilità (legge n. 208 del 28 dicembre 2015), introduce importanti novità in materia di lavoro. Di seguito una sintesi delle principali modifiche.

1. ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (commi 110 e 178 – 181)

La Legge di Stabilità 2016 introduce un **esonero contributivo** per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel 2016.

Tale esonero risulta notevolmente ridotto rispetto a quello disciplinato dalla Legge di Stabilità 2015

- sia per quanto riguarda la durata del beneficio (oggi biennale anziché triennale),
- sia per quanto riguarda l'importo massimo annuo di cui si può beneficiare (oggi di 3.250,00 € contro gli 8.060,00 € del 2015).

Datori di lavoro interessati:

possono beneficiare dell'esonero contributivo i datori di lavoro del settore privato, indipendentemente dal settore di appartenenza.

Subentro di un nuovo datore di lavoro nella fornitura di servizi in appalto:

l'esonero contributivo biennale spetta anche al datore di lavoro che:

- subentra nella fornitura di servizi in appalto;
- assume, "ancorché in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito dalle norme di legge o della contrattazione collettiva," un lavoratore per cui il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo biennale.

In tal caso, il datore di lavoro che subentra, può godere dell'esonero nei limiti della durata e della misura che residua, computando il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Rapporti di lavoro agevolati:

l'esonero contributivo trova applicazione per:

- le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (pieno o parziale);
- le assunzioni la cui decorrenza è compresa tra il 01.01.2016 ed il 31.12.2016.

Esclusioni:

l'esonero contributivo non spetta:

- per assunzioni con contratto di apprendistato e di lavoro domestico;
- relativamente ai lavoratori:
 - che nei sei mesi precedenti la 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 (cd. esonero contributivo triennale), sia già stato usufruito in relazione a precedenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato;
 - con riferimento a dipendenti che nei tre mesi antecedenti il 1° Gennaio 2015 hanno già in essere con il datore di lavoro un contratto a tempo indeterminato. Si ricorda che, a tal fine,

STUDIO NEXMA S.r.L.

Società tra Professionisti

Via G. Berchet, 9 – 35131 Padova



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

vanno considerate le società controllate e/o collegate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

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;
- nel limite massimo di 3.250,00 € annui.

Cumulabilità:

l'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri/riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni normative vigenti.

Premi INAIL:

l'esonero contributivo NON si applica ai premi e contributi dovuti all'INAIL.

Modalità di utilizzo:

Le modalità operative per accedere al nuovo esonero contributivo biennale saranno definite dall'INPS, con apposita circolare.

Estensione dell'esonero contributivo al Mezzogiorno:

La Legge di Stabilità 2016 prevede, al comma 110, che, con un apposito DPCM adottato entro il 30 aprile 2016 in collaborazione con il Ministero del Lavoro ed il MEF, venga:

- determinato l'ammontare delle risorse disponibili del Fondo di rotazione di cui all'articolo 5 della Legge n. 183/1987;
- disposto l'utilizzo delle stesse per l'estensione dell'**esonero contributivo biennale** alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'**anno 2017** dai datori di lavoro privati, operanti nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, *“eventualmente rimodulando la durata temporale e l'entità dell'esonero e comunque assicurando 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”*.

2. DETASSAZIONE PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' (commi 182 – 189)

Viene reintrodotta **a regime** l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, pari al 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, la cui verifica e misurabilità dovrà essere effettuata secondo criteri stabiliti da un Decreto ministeriale da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016.



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

I beneficiari dell'agevolazione fiscale sono

- lavoratori dipendenti del settore privato che
- non abbiano rinunciato per iscritto all'applicazione dell'agevolazione,
- con un **reddito da lavoro dipendente** (comprensivo di eventuali somme premiali detassate) percepito nel precedente periodo d'imposta **non superiore a 50.000,00 €**;
- nel **limite** di un imponibile detassabile pari a **2.000,00 €**.

Il limite assoggettabile ad imposta sostitutiva sale a 2.500,00 euro qualora le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo modalità anch'esse da definirsi nel citato Decreto ministeriale da emanare.

Le somme oggetto di detassazione 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. Si ritiene che con tale inciso il Legislatore intenda riferirsi a quegli importi premiali la cui quantificazione è legata anche ad un periodo della prestazione lavorativa: in tal caso andrà considerato anche il lasso temporale nel quale la lavoratrice/lavoratore risulti in astensione obbligatoria.

Nota bene: la definizione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché delle modalità attuative della nuova disposizione è demandata ad un apposito Decreto Ministeriale da emanarsi entro il 01.03.2016.

3. REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE: FRINGE BENEFIT (comma 190)

Con riferimento alle regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente sono introdotte alcune modifiche alle previsioni contenute nell'art. 51 del 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, con la **sostituzione** delle **lettere f) ed f-bis)** del **comma 2** dell'**art. 51** del **TUIR**, viene stabilita, rispettivamente, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente:

- dell'**utilizzo** 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);
- 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, nonché per la frequenza di **ludoteche** e di **centri estivi e invernali** e per **borse di studio** a favore degli stessi familiari (in precedenza alla lettera f-bis) erano comprese solo le somme datoriali erogate per frequenza di asili nido, colonie climatiche e borse di studio).

Tra le erogazioni agevolate con finalità assistenziale, escluse dalla concorrenza alla formazione del reddito, 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 indicati nell'art. 12 (nuova lett. F-ter), comma 2 dell'art. 51 TUIR).

Infine, all'art. 51 del TUIR viene inserito il nuovo comma 3-bis secondo cui, rispetto a prima:

*"Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, 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**."*

STUDIO NEXMA S.r.l.

Società tra Professionisti

Via G. Berchet, 9 – 35131 Padova



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

4. ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA INPS (comma 203)

L'aliquota contributiva dovuta alla Gestione separata INPS da parte dei lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, **privi di altra Cassa previdenziale o non pensionati per il 2016** è confermata nella misura del 27%. Considerato l'aumento dello 0,72% l'aliquota contributiva è quindi **pari al 27,72%**.

5. CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEI PADRI LAVORATORI (comma 205)

Vengono **prorogate**, in via sperimentale, per l'anno **2016** le disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 24, lettera a) della Legge n. 92/2012 che disciplinano il congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente.

Più precisamente, in relazione 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. Tuttavia, l'utilizzo delle ulteriori 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*. Di conseguenza, l'utilizzo delle giornate facoltative del padre (in sostituzione di altrettante giornate di congedo obbligatorio della madre) presuppone un accordo tra i genitori e la scelta, da parte della madre, di anticipare il termine finale del proprio congedo.

La norma prevede, inoltre, che ai suddetti congedi (obbligatorio e facoltativo) si applicano le disposizioni contenute nel DM 22 dicembre 2012.

6. ESONERO CONTRIBUTIVO AUTOTRASPORTATORI (comma 651)

Viene prevista l'introduzione con decorrenza **1° Gennaio 2016** ed a carattere sperimentale per un periodo di **tre anni**, dell'**esonero dai contributi previdenziali** (esclusi i premi INAIL) a carico dei datori di lavoro del settore autotrasporto nella misura dell'**80%**.

Detto esonero sarà condizionato ad un **periodo minimo** di svolgimento della prestazione da parte del conducente dipendente di almeno **100 giorni annui** in servizi di **trasporto internazionale**.

In aggiunta la misura potrà essere **riconosciuta solo** per conducenti di **mezzi equipaggiati con tachigrafo digitale**.

Il legislatore sottolinea come l'**accesso all'esonero** avrà carattere **cronologico** e potrà essere negato in caso di carenza di fondi, anche previsionale, con conseguente rifiuto delle domande già presentate.

7. PROROGA RIENTRO DEI CERVELLI (comma 259)

La Legge n. 238/2010 ha introdotto l'**esonazione** fiscale del **reddito** imponibile **dell'80% o del 70%**, a seconda che si tratti di donne o uomini, per i soggetti che, alla data del 20 Gennaio 2009, o successivamente:

- sono in possesso di un titolo di laurea;
- hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia;
- negli ultimi due anni o più, hanno risieduto fuori dal proprio Paese d'origine e dall'Italia,



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

• svolgendovi continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa; o in alternativa per quei soggetti che, sempre alla data del 20 gennaio 2009 o successivamente:

- hanno risieduto continuativamente per almeno 24 mesi in Italia;
- negli ultimi due anni o più, hanno risieduto fuori dal proprio Paese d'origine e dall'Italia conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione *post lauream*.

Per i possessori dei suddetti requisiti, la Legge di Stabilità 2016 proroga al 31 Dicembre 2017 l'insieme dei benefici fiscali previsti nella Legge n. 238/2010, ma solo per i soggetti **rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2015**.

In alternativa a quanto sopra, previa approvazione di un ulteriore Decreto Ministeriale, viene inoltre stabilito che,

- i lavoratori in possesso dei requisiti descritti in precedenza,
- potranno optare per l'agevolazione fiscale prevista dal D.Lgs n. 147/2015, articolo 16, comma 4.

In riferimento a tale ultimo punto, si ricorda che il beneficio 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 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.

8. VOUCHER (O CONTRIBUTI) PER LE MAMME LAVORATRICI DIPENDENTI E AUTONOME (commi 282 – 283)

Vengono **prorogate** per l'anno **2016** le disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012 che disciplinano i voucher (o contributi) per le mamme lavoratrici.

Si ricorda, infatti, che 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.

Tale contributo sarà 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, tramite un pagamento diretto, da parte dell'INPS, alla struttura prescelta, previa esibizione da parte di quest'ultima della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Al fine di sostenere la genitorialità, il beneficio suddetto può essere richiesto:

- in via sperimentale, per l'anno 2016
- nel limite delle risorse stanziare

anche dalle **madri lavoratrici autonome o imprenditrici**.

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.

9. RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI PROSSIMI ALLA PENSIONE (comma 284)

Viene introdotta una misura che incentiva la riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano entro il 31 Dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia.



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

In tali 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**.

Possono accedere al beneficio in parola i **lavoratori dipendenti** del **settore privato** iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive della medesima che

- abbiano maturato i requisiti **minimi di contribuzione** per il diritto alla pensione di vecchiaia, e
- d'intesa con il datore di lavoro, riducano l'orario 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.

La predetta 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. Ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione, in relazione ai predetti periodi svolti a part-time, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole.

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

Un successivo decreto stabilirà, tra l'altro, gli **obblighi di comunicazione** del **datore di lavoro** che, in relazione al lavoratore interessato dalla riduzione d'orario è tenuto a informare l'INPS e la DTL in ordine:

- alla stipulazione del contratto a tempo parziale;
- alla cessazione del contratto stesso.

L'INPS è tenuta ad effettuare il monitoraggio delle domande di accesso al beneficio comunicate dalle imprese. In caso di raggiungimento del limite delle risorse (anche in via prospettica), l'INPS non prenderà in esame ulteriori domande.

10. CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA (comma 285)

Viene integrata la disciplina stabilita dall'art. 41 del D. Lgs n. 148/2015 in materia di **contratti di solidarietà espansiva**. Tale disposizione prevede che i **contratti collettivi aziendali**, al fine di incrementare gli organici, possano:

- ridurre stabilmente l'**orario di lavoro, con riduzione della retribuzione**, con
- **contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale**.

In tali casi (previo deposito del contratto presso la DTL) 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 della 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.

STUDIO NEXMA S.r.l.

Società tra Professionisti

Via G. Berchet, 9 – 35131 Padova



Studio Nexma S.r.l. StP
Via G. Berchet n. 9
35131 Padova (Pd)
C.f. - P.i. : 04870670280

La Legge di Stabilità 2016 introduce dopo l'art. 41, comma 2 del D.Lgs n. 148/2015 il nuovo comma 2 bis che 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 soggetti di cui all'art. 41, comma 5, ossia ai lavoratori che abbiano

- un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e
- maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, a cui spetta un "anticipo di pensione" nel caso in cui abbiano 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.

11. AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA (comma 304)

Per l'anno 2016 gli ammortizzatori sociali sono **rifinanziati** con 250 milioni di €.

In merito alla durata, 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 (nel 2015 il limite era stabilito in 5 mesi).

12. MODIFICHE ALLA NORMATIVA SULL'INTEGRAZIONE SALARIALE (commi 308 – 309)

La Legge di Stabilità 2016 prevede una modifica all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n. 148/2015, in particolare sono soppresse le parole: "nel settore industriale". Con tale novella legislativa **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).

Viene modificato l'articolo 46, comma 1, lettera b), del D.Lgs n. 148/2015, che prevede l'abrogazione del D.Lgs. C.P.S. n. 869/1947: ora l'abrogazione non riguarda l'articolo 3. Pertanto, continuano ad essere **escluse** dalle norme sull'integrazione ordinaria:

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

Tuttavia queste ultime, su richiesta delle Amministrazioni interessate e con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, possono essere incluse nell'ambito dell'applicazione della CIG ordinaria.

Studio Nexma S.r.l. StP