

Spettabili
CLIENTI E LORO INDIRIZZI

Inviata via mail

Circolare n. 02/2016 del 15 febbraio 2016

Novità in tema di lavoro per l'anno 2016

Con la presente circolare illustriamo le principali novità in materia di lavoro, in vigore dal 1° gennaio 2016.

➤ **ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Al fine di promuovere una stabile occupazione viene confermato, per il 2016, l'**esonero contributivo** per le **assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate fino al 31 dicembre 2016**, analogamente a quanto avvenuto con la Legge di Stabilità 2015.

Preme evidenziare che il nuovo esonero contributivo risulta **decisamente ridotto** rispetto a quello disciplinato dalla Legge di Stabilità 2015, sia per quanto riguarda la durata del beneficio (**biennale** anziché triennale), che per quanto concerne l'importo massimo annuo di cui si può beneficiare (**3.250 euro** anziché 8.060 euro), nel limite del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

I soggetti interessati e i requisiti per poter beneficiare della riduzione sono i medesimi previsti per l'esonero contributivo triennale in essere fino al 31 dicembre 2015. Pertanto, per ulteriori chiarimenti, si rimanda alla Circolare di Studio n. 03/2015.

Per completezza segnaliamo che l'esonero contributivo **non spetta** in relazione alle assunzioni effettuate con **contratto di apprendistato** o con contratto di **lavoro domestico**, nonché relativamente ai 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 (esonero contributivo triennale) sia **già stato usufruito** in relazione a precedenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato,
- con riferimento a dipendenti che nei **3 mesi antecedenti al 1° gennaio 2016** (data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016) hanno già in essere con il datore di lavoro un contratto a tempo indeterminato. A tal fine, vanno considerate le società controllate o collegate - anche per interposta persona - allo stesso soggetto.

Siamo in attesa, da parte dell'INPS, di una circolare o un messaggio che riporti le modalità operative per accedere al nuovo esonero contributivo biennale.

➤ **DETAZZAZIONE PER INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ**

Viene reintrodotta, **in modo permanente**, l'applicazione dell'**imposta sostitutiva** dell'Irpef e delle relative addizionali - pari al **10%** sulle somme premiali - di importo variabile e corrisposte in relazione ad incrementi della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. I beneficiari dell'agevolazione fiscale sono i lavoratori dipendenti del settore privato, salvo loro espressa rinuncia per iscritto, che abbiamo percepito, nel periodo d'imposta precedente, un **reddito da lavoro dipendente** (comprensivo di eventuali somme premiali detassate) **non superiore a 50.000,00 euro**. Le somme indicate sono detassabili nel limite di 2.000€ annui; in caso di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro o di partecipazione agli utili dell'impresa, il limite si innalza a Euro 2.500 annui. 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, ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015. **Siamo in attesa di un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali contenente le disposizioni sui criteri anzidetti, oltre che le modalità attuative dell'agevolazione.**



Studio Suardi Claudio

CONSULENTE DEL LAVORO

➤ **DETERMINAZIONE DEL REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE (WELFARE AZIENDALE)**

Il legislatore è intervenuto sulle **regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente**, apportando importanti modifiche all'art. 51 del TUIR per agevolare le opere e i servizi messi a disposizione dei lavoratori per finalità di carattere sociale, **anche nel caso in cui vengano scelti dal lavoratore in sostituzione - anche parziale - delle somme previste dai premi di risultato.**

Pertanto non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente:

- le opere e i 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 ed a **familiari** per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (c.d. oneri di utilità sociale);
- 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**, dei servizi di **educazione ed 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 ed invernali** e per **borse di studio** a favore dei medesimi familiari (in precedenza erano comprese solo le somme datoriali erogate per frequenza di asili nido, colonie climatiche e borse di studio);

➤ **CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEI PADRI LAVORATORI**

Sono prorogate, **in via sperimentale** per l'anno **2016**, le disposizioni 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 un solo giorno), che possono essere goduti **anche in via non continuativa**. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità;
- **può** astenersi dal lavoro per **ulteriori 2 giorni** (frazionati o continuativi). La fruizione del **congedo facoltativo** è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre. Il congedo facoltativo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre.

➤ **ALIQUOTE GESTIONE SEPARATA INPS**

Il legislatore ha previsto **il blocco degli aumenti di contribuzione dovuta alla Gestione separata INPS per i soli lavoratori autonomi titolari di partita Iva**. Per le altre categorie di lavoratori - quali i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.), gli associati in partecipazione che apportano attività lavorativa e, a specifiche condizioni, i lavoratori autonomi occasionali, secondo quanto previsto dall'articolo 1, c. 79, legge n. 247/2007 - **l'aliquota contributiva aumenta, per il 2016, di un punto percentuale**. La situazione è, quindi, così riassumibile:

- lavoratori non iscritti ad alcuna gestione pensionistica obbligatoria: 31,00% + 0,72% = **31,72%**
- lavoratori autonomi titolari di partita IVA: 27,00% + 0,72% = **27,72%**
- pensionati ed iscritti ad altra forma pensionistica: **24,00%**

➤ **DEDUCIBILITA' IRAP PER DIPENDENTI STAGIONALI**

In ambito IRAP, viene estesa la **deducibilità** del costo del lavoro dall'imponibile, **nel limite del 70%**, per ogni **lavoratore stagionale**:

- **impiegato per almeno 120 giorni** nel periodo d'imposta;
- a decorrere **dal secondo contratto stipulato, con lo stesso datore di lavoro, nell'arco del biennio** calcolato a partire dalla cessazione del precedente contratto.

Si tratta di una deduzione aggiuntiva, rispetto a quella introdotta a decorrere dal 2015, secondo la quale i datori di lavoro, in relazione ai lavoratori a tempo indeterminato, possono dedurre integralmente le retribuzioni, i contributi e tutti i costi inerenti dalla base imponibile IRAP.





Studio Suardi Claudio

CONSULENTE DEL LAVORO

➤ **VOUCHER BABY SITTING PER LE MAMME LAVORATRICI DIPENDENTI E AUTONOME**

A sostegno della genitorialità, è stato prorogato, a tutto il 2016, l'acquisto di voucher per servizi di baby-sitting, **in alternativa alla fruizione del periodo di congedo parentale. In via sperimentale per l'anno in corso**, il beneficio in esame può essere richiesto, nel limite delle risorse stanziato, anche dalle **madri lavoratrici autonome o imprenditrici**. Le modalità di richiesta e di utilizzo di tale agevolazione saranno stabilite con un apposito decreto ministeriale da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2016. Si attendono indicazioni, a riguardo, anche dall'INPS.

➤ **LAVORO PART-TIME PER LAVORATORI PROSSIMI ALLA PENSIONE**

I lavoratori dipendenti che, occupati a tempo pieno ed indeterminato, al 31 dicembre 2018 abbiano maturato i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia potranno usufruire, su richiesta, della riduzione dell'orario di lavoro in una misura che può variare dal 40% al 60%. 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**. La predetta somma, **anticipata** mensilmente dal datore di lavoro, **non concorre** alla formazione del **reddito** da lavoro dipendente e **non è assoggettata a contribuzione previdenziale**. Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la **contribuzione figurativa**. Il beneficio è concesso previa domanda, nei limiti delle risorse stanziato (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), previa autorizzazione della DTL. Siamo ancora in attesa del decreto che stabilirà le modalità di accesso al beneficio.

➤ **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA**

Per il 2016 vengono destinati **250 milioni di euro** a supporto della cassa integrazione in deroga, in attesa dell'avvio dei nuovi fondi di solidarietà bilaterali. Il trattamento in esame 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).

Prorogato anche il trattamento di mobilità in deroga per non più di quattro mesi. La corresponsione non è erogabile nei confronti di chi ha goduto dello stesso trattamento per almeno tre anni, anche non continuativi.

Conseguentemente, in data 12 gennaio 2016 è stato siglato tra Regione Lombardia e le Parti Sociali, l'Accordo **Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga**, che disciplina destinatari, termini, limiti, competenze e modalità operative e procedurali. Occorre evidenziare che l'Accordo Quadro prevede che:

- sono ammessi, tra i destinatari, anche i lavoratori dipendenti da **datori di lavoro non imprenditori** ai sensi degli artt. 2082 e 2083 c.c.;
- i lavoratori devono possedere un'anzianità lavorativa, presso l'impresa richiedente, di **almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento della CIGD**;
- gli interventi di CIGD possano essere richiesti per una durata massima di mesi 3 nell'anno 2016, **pari a 91 giorni di calendario**;
- il calcolo della durata massima complessiva degli interventi di CIGD ammissibili viene effettuato unicamente sulla base dei periodi richiesti ed autorizzati, **indipendentemente dalla loro effettiva fruizione**.

L'Accordo Quadro del 12 gennaio 2016 prevede che Regione Lombardia definirà con propri atti successivi gli adempimenti procedurali necessari e le relative modalità operative.

➤ **DIS-COLL**

L'indennità di disoccupazione per i soggetti impiegati con **contratti di collaborazione**, introdotta in via sperimentale per l'anno 2015 dall'art. 15 del D.Lgs. n. 22/2015, è **prorogata sino al 31 dicembre 2016**, nella misura di 54 milioni di euro. Secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 22/2015, i **requisiti** congiuntamente richiesti sono:

- essere in stato di disoccupazione al momento della domanda di prestazione (perdita involontaria dell'occupazione);
- possedere almeno 3 mesi di contribuzione versata nella Gestione Separata INPS, compreso nell'anno precedente l'evento di cessazione del rapporto di lavoro ed il giorno di disoccupazione;





Studio Suardi Claudio

CONSULENTE DEL LAVORO

- far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione del rapporto di collaborazione, un mese di contribuzione versata oppure un rapporto di collaborazione la cui durata sia pari ad almeno un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione (questa disposizione **non si applica** per gli episodi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016).

La domanda deve essere richiesta **telematicamente all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro**. L'Istituto riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, in caso di insufficienza delle risorse, non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione attraverso il proprio sito internet.

➤ **RAVVEDIMENTO OPEROSO 2016: RIDOTTE LE SANZIONI**

La legge di Stabilità 2016 ha anticipato di un anno la decorrenza delle nuove sanzioni previste dal d.lgs. n. 158/2015; in pratica, le previsioni del D.Lgs. n. 158/2015 devono trovare applicazione, se più favorevoli, anche per le violazioni commesse anteriormente all'1 gennaio 2016. Pertanto, a decorrere da tale data, le sanzioni a carico dei contribuenti che decidono di rimediare spontaneamente alle violazioni concernenti omessi, insufficienti o ritardati pagamenti e/o dichiarazione e comunicazioni obbligatorie non presentate entro i termini sono così calcolate:

- sanzione ravvedimento c.d. **"sprint"**: pari a 0,1% giornaliero se il pagamento avviene entro 14 giorni dalla scadenza originaria;
- sanzione ravvedimento c.d. **"breve"**: pari a 1,5% se il pagamento avviene tra il 15' ed il 30' giorno;
- sanzione ravvedimento c.d. **"intermedio"**: pari a 1,67% (1/9 del minimo, pari al 15%) se la regolarizzazione avviene entro 90 giorni;
- sanzione **"ridotta"**: pari al 4,2% (1/7 del minimo) se la regolarizzazione avviene entro 2 anni o entro la seconda dichiarazione successiva;
- sanzione ravvedimento **"lunghissimo"**: pari al 5% (1/6 del minimo) se il versamento è eseguito oltre il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno successivo a quello nel corso del quale è stata commessa la violazione, ovvero - se non è prevista dichiarazione periodica - oltre 2 anni dall'omissione o dall'errore. Non è previsto un limite temporale, in quanto fino a quando non viene notificata la violazione, il contribuente può ravvedersi. **Questa tipologia di ravvedimento, tuttavia, può essere utilizzata solo in caso di tributi e dichiarazioni di competenza all'Agenzia delle Entrate (ad esempio, IRPEF, IVA, IRAP, imposta di registro, ipotecaria, catastale, imposta di bollo, successione, ecc), mentre non si applica a tributi comunali come IMU, TASI e TARI oppure bollo auto.**

➤ **RIMBORSI CHILOMETRICI E TRAGITTO CASA-LAVORO**

L'Agenzia delle Entrate, con la **Risoluzione n. 92/E del 30 ottobre 2015**, ha affermato che se la distanza percorsa in auto dal dipendente dalla propria abitazione alla località di missione è maggiore rispetto a quella calcolata partendo dalla sede di servizio ed al dipendente viene riconosciuto, in base alla c.d. tabella ACI, un rimborso chilometrico maggiore rispetto a quello che sarebbe spettato partendo dalla sede aziendale, questo è escluso dalla tassazione secondo la previsione contenuta nell'articolo 51, c. 5, secondo periodo, del TUIR, per la sola parte di tragitto dalla sede aziendale alla località di missione.

Anche alla luce di quanto ribadito dalla risoluzione in commento, **lo Studio continua a consigliare**, onde evitare possibili contestazioni da parte dell'Agenzia, **di calcolare, in ogni caso, la distanza percorsa dal dipendente partendo sempre dalla sede operativa aziendale e mai dall'abitazione del dipendente.**

➤ **ABOLIZIONE OBBLIGO DI TENUTA DEL LIBRO INFORTUNI**

In una logica di semplificazione degli adempimenti complessivi a carico del datore di lavoro, il d.lgs. n. 151/2015, all'articolo 21 c. 4, ha abolito l'obbligo della tenuta del registro infortuni e dell'applicazione delle relative disposizioni sanzionatorie, a decorrere dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto stesso. Alla luce di quanto sopra, **a decorrere dal 23 dicembre 2015**, i datori di lavoro non avranno più l'obbligo della tenuta del menzionato registro. Si evidenzia, tuttavia, che **nulla è mutato rispetto all'obbligo di denunciare all'INAIL gli infortuni occorsi ai dipendenti.**



Inoltre, a decorrere dal 22 marzo 2016, scatta l'obbligo, per ogni medico o struttura sanitaria che presta assistenza ad un lavoratore infortunato sul lavoro od affetto da malattia professionale, di trasmettere telematicamente il certificato di infortunio all'INAIL, sollevando il datore di lavoro da tale adempimento.

Lo Studio consiglia, in attesa dell'emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), che dovrebbe portare alla tracciabilità completa, in forma telematica di tutti gli infortuni sul luogo di lavoro, compresi quelli con prognosi inferiore a tre giorni, allo stato attuale non più tracciabili con l'abolizione del registro infortuni, **di continuare a compilare/tracciare gli infortuni sullo stesso Registro infortuni fino ad ora adottato o su di un qualcosa di simile adottato internamente.**

Riteniamo infatti che l'ispettore di turno possa comunque richiedere il dato sugli infortuni, durante un accesso ispettivo, fin tanto che tale dato non lo potrà recuperare dal sistema informativo citato o da altro sistema.

➤ **AZZERAMENTO FINANZIAMENTO SGRAVIO CONTRIBUTIVO DI SECONDO LIVELLO**

Sono state azzerate, **per l'anno 2016**, le risorse del Fondo per il finanziamento di **sgravi contributivi** per incentivare la **contrattazione di secondo livello**. In pratica, si rende inapplicabile nel 2016 tale agevolazione, anche per **premi di produttività erogati nell'anno 2015**.

➤ **INNALZAMENTO LIMITE DENARO CONTANTE**

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 viene innalzato il limite di utilizzo del denaro contante da Euro 999,99 a Euro 2.999,99. E' utile rammentare che l'eventuale trasferimento in contante oltre soglia è vietato anche quando viene effettuato attraverso pagamenti frazionati, artificialmente, sotto soglia. Nello svolgimento dei loro adempimenti, gli intermediari finanziari o professionisti sono tenuti ad effettuare le opportune segnalazioni al Mef o alla Guardia di Finanza.

Pertanto, a far data dal 1° gennaio 2016, risulta possibile effettuare il pagamento in contanti degli stipendi ai lavoratori nel nuovo limite previsto.

Lo Studio tuttavia sconsiglia l'utilizzo del contante per il pagamento degli stipendi in quanto il contante, stante la non tracciabilità, non consente la "prova" del pagamento dello stipendio in caso di contestazione/vertenza.

➤ **APPRENDISTATO PER IL DIPLOMA E LA QUALIFICA PROFESSIONALE**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione e il Ministero dell'Economia, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2015, il Decreto 12 ottobre 2015, recante la definizione degli **standard formativi dell'apprendistato e di criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato**, in attuazione dell'articolo 46 c. 1 del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015. L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale **permette di acquisire una qualifica professionale triennale, valida anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione, o un diploma professionale.**

Lo studio resta a disposizione per i chiarimenti eventualmente necessari e legati al caso specifico.

Cordiali saluti.


Studio Suardi Claudio