

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

Le novità in pillole della legge di Stabilità 2016 (l. 208/2015)

In vigore dal 1° gennaio 2016 una serie di novità in materia di lavoro. Vi forniamo un flash delle principali, rispetto a quanto già anticipato nelle ultime Newsletter.

Ammortizzatori in deroga: altri fondi...solo per il 2016

Nuova linfa per gli ammortizzatori sociali “speciali”: la legge 208/2015 ha, infatti, disposto il rifinanziamento di due misure che, senza questo intervento sarebbero cessate a fine 2015.

Si tratta della cassa integrazione in deroga e dell’indennità Dis-Coll, introdotta dal Dlgs 22/2015.

Per quanto concerne il primo sussidio, resta, appunto, ancora aperto il paracadute della Cig in deroga anche per il 2016, per le imprese che non potranno avere accesso al nuovo sistema dei fondi di solidarietà tracciato dal Dlgs 148/2015, attuativo del Jobs Act.

Nella pratica, restano valide le regole applicative del decreto Lavoro-Economia n. 83473/2014, però con un limite massimo di possibile utilizzo di tre mesi nell’arco di un anno per la concessione o la proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016.

Novità anche per la Dis-Coll ossia l’indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata che viene prorogata a tutto il 2016, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016.

Imposta sostitutiva (detassazione) sui premi di risultato e sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa

Salva rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti a un'imposta sostitutiva del 10%, entro il limite di 2mila euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia derivante da accordi sindacali aziendali o territoriali e legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto ministeriale, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.



Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studio@studiorotaporta.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

[Assunzioni a tempo indeterminato 2016: esonero "ristretto" e solo per 24 mesi](#)

L'esonero contributivo, in caso di assunzioni a tempo indeterminato (o trasformazioni), è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi, e riguarda il 40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.

Per i datori di lavoro privati, operanti nelle Regioni del Sud, viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo anche alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2017. Un Dpcm, adottato entro il 30 aprile 2016, 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.

[Welfare aziendale](#)

La legge 208/2015 apporta delle modifiche al Tuir che ampliano la possibilità di promuovere il welfare aziendale mediante un regime fiscale e contributivo più favorevole.

[Sgravio contributivo sulle erogazioni previste dalla contrattazione di secondo livello](#)

Sono state azzerate le risorse previste nel Fondo di cui alla legge 247/07 per lo sgravio contributivo per la contrattazione di secondo livello. Ne consegue l'inapplicabilità dello sgravio dal 2016 (premi erogati nel 2015).

[Disposizioni in materia previdenziale: al via la sperimentazione della staffetta generazionale](#)

I lavoratori dipendenti del settore privato vicini al pensionamento (che raggiungono i requisiti per la vecchiaia entro il 2018) possono trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale, con copertura pensionistica figurativa e corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione che sarebbe stata a carico di quest'ultimo (relativa alla prestazione lavorativa non effettuata). La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire tra il 40 e il 60%: l'importo ottenuto dal lavoratore non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

[Congedo di paternità più ampio per la nascita del figlio](#)

Viene raddoppiato a due giorni il congedo obbligatorio di paternità.

[Aliquote contributive gestione Separata al rincarato per quasi tutti gli iscritti](#)

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%.

Per le altre 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 euro 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 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.

Le altre news in materia di lavoro

[Presentazione differita del prospetto informativo del collocamento obbligatorio](#)

Il ministero del Lavoro ha disposto la proroga dei termini, per la denuncia di quest'anno, a carico dei datori di lavoro interessati, dal 31 gennaio 2016 al 29 febbraio 2016.

[Più controlli sulle dimissioni dei genitori di bambini fino a 3 anni di età](#)

Si fa più stringente la convalida delle dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei genitori lavoratori. Infatti, il ministero del Lavoro (lettera circolare 22350/2015) ha diramato alle direzioni territoriali ulteriori elementi di valutazione ai fini della verifica della sussistenza di dimissioni genuine.

Le Dtl, tramite un approfondito colloquio con la lavoratrice/lavoratore interessati, dovranno accertare la perfetta conoscenza dei sistemi di tutela alternativi alle dimissioni tra cui anche la possibilità di fruire del congedo parentale a ore, ovvero la facoltà di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

[Apprendistato, pubblicato il primo tassello della riforma](#)

Publicato sulla Gazzetta ufficiale il decreto ministeriale 12 ottobre 2015, attuativo della nuova disciplina dell'apprendistato del Jobs act (Dlgs 81/2015), con il quale sono stati fissati gli standard formativi per l'apprendistato duale e sono stati introdotti i criteri generali per la sua realizzazione.

La pubblicazione del decreto è presupposto per la costruzione del sistema duale di integrazione tra formazione e lavoro. Ora, per la completa realizzazione del sistema, è necessario che le Regioni adeguino le proprie discipline entro sei mesi che decorrono dalla pubblicazione del Dm. Trascorso tale termine, si applicheranno direttamente le disposizioni contenute nel decreto ministeriale.

[Nuovo impianto incentivante per l'assunzione di lavoratori diversamente abili](#)

Scatta il nuovo sistema di incentivi economici correlati all'assunzione di soggetti disabili, con riduzione della capacità lavorativa di almeno il 67%: il bonus spetta ai datori di lavoro per un periodo di trentasei mesi e in misura variabile tra il 35 o il 70% (a seconda del grado di disabilità) della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'agevolazione è altresì concessa, nella misura del 70% per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

[Obbligatoria la verifica per i contratti di trasporto: al via il portale informatico](#)

La legge di Stabilità 2015 aveva introdotto il regime di responsabilità solidale per il contratto di trasporto (si veda la Newsletter 1/2015).

Al fine di garantire l'affidamento del trasporto a vettori in regola con l'adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi, il committente è tenuto a verificare preliminarmente alla stipulazione del contratto tale regolarità.

Il committente che non esegue la verifica di cui sopra è obbligato in solido con il vettore, nonché con ciascuno degli eventuali sub-vettori, entro il limite di un anno dalla cessazione del contratto di trasporto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi agli enti competenti, dovuti limitatamente alle prestazioni ricevute nel corso della durata del contratto di trasporto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni amministrative di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

In caso di contratto di trasporto stipulato in forma non scritta il committente che non esegue la verifica di cui sopra si assume anche gli oneri relativi all'inadempimento degli obblighi fiscali e alle violazioni del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, commesse nell'espletamento del servizio di trasporto per suo conto eseguito. Adesso, sul portale dell'automobilista (www.ilportaledellautomobilista.it), è stata attivata la funzione della regolarità contributiva, previdenziale e assicurativa delle imprese di autotrasporto merci in conto terzi, iscritte all'Albo degli autotrasportatori.

Nel database, appositamente costituito, confluiscono i dati provenienti dal CED della motorizzazione e dagli enti previdenziali tenuti ad attestare la regolarità contributiva delle imprese.

Sul sito dell'Albo, inoltre, è stato reso disponibile un "manuale utente" per le imprese committenti che fornisce le istruzioni per poter procedere alla verifica della regolarità sul portale dell'automobilista (la consultazione è possibile previa registrazione).

Il committente che deve procedere alla verifica deve registrarsi e accedere come "cittadino". Allo stesso modo, anche le imprese di autotrasporto che intendano verificare la posizione di altre imprese di autotrasporto dovranno effettuare una registrazione come "cittadino".

L'attivazione della funzione di verifica on-line preclude la dimostrazione di regolarità con le procedure finora adottate (dimostrazione con attestazione tramite DURC on-line).

Pochi giorni per la comunicazione periodica sull'utilizzo di lavoro somministrato (Dlgs 24/2012)

Come ogni anno, entro il 31 gennaio i datori di lavoro che hanno utilizzato lavoratori somministrati sono tenuti a comunicare alla rappresentanza sindacale, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi il 31 dicembre dell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Qualora tale comunicazione non venga effettuata entro il termine è prevista una sanzione da 250 a 1.250 euro a carico dell'utilizzatore.

Vi esponiamo una breve sintesi dell'adempimento.

- **OBBLIGATI:** datori di lavoro che utilizzano lavoratori in somministrazione
- **ADEMPIMENTO:** devono essere comunicati il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. La comunicazione può avvenire anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato
- **DESTINATARI:** Rsu o Rsa; in mancanza di rappresentanze interne, le associazioni territoriali aderenti ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale
- **SCADENZA:** 31 gennaio di ciascun anno (o diverso termine indicato dal Ccnl), con riferimento all'anno precedente
- **SANZIONE:** in caso di inadempimento o di comunicazione non corretta, scatta la sanzione amministrativa pecuniaria unica da 250 a 1.250 euro