

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

Legge di stabilità 2016: qualche pillola in materia di lavoro

E' in corso l'iter del disegno di legge stabilità 2016. Dalla prima lettura, suscettibile di modifiche in sede di approvazione definitiva, emergono alcune novità importanti: di seguito una breve disamina delle misure più impattanti.

[Versione ridotta per il bonus occupazionale 2016](#)

È un bonus assunzioni in versione "light" quello tratteggiato dal disegno di legge di stabilità 2016: la decontribuzione per nuovi assunti a tempo indeterminato è confermata anche per i contratti che saranno stipulati l'anno prossimo ma il beneficio sarà solo per due anni (e non più tre). Le imprese potranno risparmiare il 40% dei contributi con un tetto annuale più che dimezzato, 3.250 euro rispetto agli attuali 8.060.

[Al via la staffetta generazionale](#)

La bozza prevede la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti a tempo pieno e indeterminato e che maturano entro il 31 dicembre 2018 il requisito per la pensione di vecchiaia di effettuare un'uscita "facilitata" dal mondo del lavoro con una riduzione dell'orario di lavoro.

Tra i requisiti da possedere, per accedere all'agevolazione, è previsto che il lavoratore abbia maturato i requisiti minimi di contribuzione per il diritto alla pensione di vecchiaia, cioè 20 anni di contribuzione accreditata a qualsiasi titolo. Raggiunta l'intesa con il datore di lavoro, il periodo non potrà superare quello compreso tra la data di accesso al beneficio e quello di maturazione del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia. La riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere compresa tra il 40 e il 60 per cento.

Il datore di lavoro, a seguito della riduzione della prestazione lavorativa, verserà al lavoratore una somma pari alla contribuzione previdenziale che sarebbe dovuta essere versata all'Inps per la prestazione lavorativa non effettuata limitatamente alla sola quota a carico del datore di lavoro stesso. Tale somma non concorrerà alla formazione del reddito da lavoro dipendente non sarà assoggettata a contribuzione previdenziale. Le imprese di fatto continueranno a pagare la propria contribuzione in misura piena mentre "risparmieranno" la parte di retribuzione correlata alla mancata prestazione lavorativa. Per il monte ore non lavorato sarà riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.



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.

[Ritorna in campo la detassazione](#)

Dopo il “black-out” di quest’anno, la nuova detassazione del Ddl stabilità diventa strutturale. Sul primo fronte, il restyling aggiungerà al “gruppo” i lavoratori con i redditi più elevati (prima esclusi dall’agevolazione se le entrate dell’anno precedente superavano i 40mila euro, mentre ora il tetto sale a 50mila), anche se saranno penalizzati i premi oltre i 2mila euro (prima il limite era a 3mila euro). Dal punto di vista delle regole, invece, se in passato c’era un legame molto stretto tra premi e indicatori di “produttività”, dal 2016 saranno compresi tra le somme incentivate i bonus collegati ad aumenti di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ma anche le forme di partecipazione agli utili dell’impresa. All’interno di queste regole, l’impresa - se previsto da contratti di secondo livello - potrà anche decidere di riconoscere un voucher di welfare aziendale (esentasse) e anche il lavoratore potrà chiedere di sostituire, per intero o in parte, il premio di produttività con un “buono” da spendere, ad esempio, per servizi scolastici o per assistere i familiari anziani.

[Nuova linfa \(soltanto più per il 2016\) per la Cig in deroga](#)

Il disegno di legge di stabilità 2016 lascia aperto uno spiraglio anche per il prossimo anno, per le micro-imprese che non potranno avere accesso al nuovo sistema dei fondi di solidarietà delineato dal decreto legislativo 148/2015, attuativo del Jobs Act.

Infatti, sulla scorta delle previsioni della legge 92/2012, che disponeva la possibilità di concedere la cassa integrazione in deroga fino al 31 dicembre 2016, il Ddl stabilità incrementa la dote di finanziamento dei sussidi medesimi di 250 milioni di euro. Potranno così beneficiare del paracadute della Cig in deroga, per tutto il 2016, i datori di lavoro fino a cinque dipendenti, non rientranti nel perimetro del fondo di integrazione salariale né in quello dei fondi di solidarietà bilaterali (salvo specifiche discipline di comparto) ma anche quelli con organico nella fascia da sei a quindici dipendenti: in sostanza, l’obiettivo del Ddl è quello di facilitare la transizione dalla Cig in deroga all’impianto tracciato dal Jobs Act in tema di ammortizzatori. Dal punto di vista operativo, il rifinanziamento dei sussidi in deroga fa sempre riferimento alle regole introdotte dal decreto Lavoro-Economia n. 83473/2014, fissando un limite massimo 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.

[Ancora chiarimenti sull’esonero contributivo triennale \(legge 190/2014\)](#)

In attesa di vedere la versione finale del bonus per le assunzioni a tempo indeterminato del 2016 (il disegno di legge stabilità 2016 riduce parecchio la dote e la durata) l’Inps torna a trattare la materia con la circolare 178/2015, fornendo ulteriori chiarimenti rispetto a quelli diramati con la circolare 17/2015. In particolare, tra le varie specifiche, è stato chiarito l’accesso al bonus in caso di assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e ricorrendo le diverse condizioni richieste, anche di quei lavoratori che erano già stati impiegati con rapporto di lavoro a chiamata a tempo indeterminato, presso lo stesso datore di lavoro, nel periodo dal 01.10.2014 al 31.12.2014.

[L’Inps fa chiarezza sul congedo parentale a ore](#)

Con il messaggio 6704/2015, l’Istituto illustra il regime di cumulabilità del congedo parentale a ore: in sintesi, lo stesso non è cumulabile con i permessi di cui al Dlgs 151/2001 ma lo è con i permessi di cui alla legge 104/1992.