

### IL DDL STABILITA' 2016

Proseguiamo l'analisi iniziata con la Newsletter 11/2015 sulle principali novità del Ddl Stabilità 2016.

#### *Il capitolo welfare*

##### Estesa l'esclusione Irpef alle forme di welfare ...

Una delle novità più significative introdotte dalla norma riguarda la riscrittura dell'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir che consente l'esenzione da Irpef dell'utilizzazione di opere e servizi (concessi dal datore di lavoro per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto) messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti (nonché dei loro familiari indicati all'articolo 12) anche se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale.

La riscrittura del comma supera i precedenti orientamenti di prassi (si veda la risoluzione 26/E/2010) che ritenevano, invece, queste erogazioni escluse da Irpef solo se sostenute volontariamente dal datore di lavoro (quindi disciplinate da un atto unilaterale e non già da un accordo o contratto aziendale) e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

Le modifiche normative consentiranno di inserire nelle contrattazioni aziendali forme di "pagamento in natura" che potranno avvantaggiarsi della completa detassazione fiscale e contributiva.

##### ...anche ai servizi per l'età prescolare...

L'altra novità sul tema riguarda la modifica della lettera f-bis), comma 2 dell'articolo 51, del Tuir che estende le fattispecie di esenzione da Irpef per determinate somme, servizi e prestazioni (erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti) per la fruizione, da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del Tuir (anche se non fiscalmente a carico), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi; la frequenza da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del Tuir di ludoteche e di centri estivi e invernali (a quest'ultimo riguardo, il testo vigente fa invece riferimento alle sole colonie climatiche); borse di studio a favore dei medesimi familiari (esenzione confermata e meglio definita dalla circolare 238/E/2000).



## 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



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

### ... e per l'assistenza ai familiari

Una terza novità riguarda l'introduzione della nuova lettera f-ter), del comma 2, dell'articolo 51, del Tuir che sancisce l'esenzione per 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 (indicati nell'articolo 12) anziani o non autosufficienti.

### I documenti dei benefit

Infine, con l'introduzione del nuovo comma 3-bis, dell'articolo 51, del Tuir si dispone che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi del commi 2 e 3, del medesimo articolo 51 (benefit esenti e tassati) da parte del datore di lavoro possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. Tale previsione appare di estrema rilevanza poiché esclude ora in modo più chiaro che questi documenti (equipollenti al denaro in ambito Iva) possano essere comunque considerati retribuzione in denaro.

### L'applicazione delle novità

Da rilevare inoltre che il Ddl di Stabilità in corso di approvazione subordina l'applicazione di queste disposizioni alla circostanza che le erogazioni siano effettuate in esecuzione di contratti aziendali o accordi territoriali di cui all'articolo 51, del Dlgs 81/2015. Se la norma non sarà circoscritta alla sola detassazione dei premi di produttività, sembrerebbe necessario che per beneficiare del pacchetto "welfare" le erogazioni in denaro o in natura di cui al comma 2, lettere f), f-bis) e f-ter), dell'articolo 51 debbano essere previste da contratto di secondo livello. Va auspicato che l'applicazione del welfare aziendale venga sganciata dal presupposto che le somme, i valori e i servizi siano contemplati o meno da contratti collettivi aziendali o territoriali.

La relazione tecnica al provvedimento conferma che tali disposizioni entreranno in vigore dal 2016 e, quindi, sembra possibile che alcune erogazioni previste dai contratti di secondo livello, anche se stipulati anteriormente all'entrata in vigore delle novità, possano fruire dell'estensione delle previsioni di welfare.

### ***Congedi più ampi per il padre lavoratore***

Il Ddl stabilità 2016 (nella versione approvata dal Senato, ora all'esame della Camera) introduce l'aumento di due giorni ulteriori del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente. La disposizione prevede che il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, che comunque andrà fruito entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria (previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015) sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio è aumentato a due giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa.

## **LE NUOVE ISTRUZIONI INPS PER LE DOMANDE DI CIGO**

Qui de seguito un vademecum sintetico sulla fase amministrativa della Cigo.

1. Verifica della platea dei lavoratori potenziali destinatari:
  - se all'impresa spetta la Cigo, vi rientrano anche gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante
  - i lavoratori devono possedere il requisito di anzianità di effettivo lavoro pari ad almeno 90 giorni: in caso di trasferimento d'azienda si tiene conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante (stessa valutazione avviene nei casi di cambio appalto)

2. Monitoraggio dei periodi di integrazioni salariali già utilizzati:

- occorre verificare che l'impresa non abbia già utilizzato le 52 settimane di Cigo disponibili nel biennio mobile, come avveniva con le regole previgenti la riforma
- per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (fatto salvo il particolare conteggio che caratterizza l'utilizzo dei Cds): partendo dalla prima settimana oggetto di richiesta di prestazione vanno analizzate, a ritroso, le 259 settimane precedenti
- ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data

3. Verifica della sussistenza delle causali di legge:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato

\* deve intervenire un Dm a dettare le nuove linee guida circa la valutazione delle causali, con decorrenza dal 1° gennaio 2016

4. Verifica del contingentamento

- non possono essere autorizzate ore di Cigo eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (si contano solo le ore autorizzate dopo il 24 settembre 2015), con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale

5. Presentazione dell'istanza all'Inps (per massimo 13 settimane consecutive): nel termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Nel computo del termine si esclude il giorno iniziale (se il giorno di scadenza è una festività, la stessa è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo).

- Nella domanda l'impresa deve comunicare il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale, con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro (utilizzando il file Csv allegato alla circolare 197/2015 il cui mancato invio non rende procedibile l'istanza).
- Circa il termine di presentazione delle istanze è considerato, in attesa dell'implementazione delle procedure informatiche, come data di decorrenza del trattamento il lunedì della prima settimana richiesta