



LEGGE DI STABILITÀ 2016

NORME IN MATERIA LAVORISTICA

NOTA PER I DELEGATI N. 1

Dal 1° gennaio 2016 è in vigore la **Legge di Stabilità 2016** (Legge 28 dicembre 2015, n. 208) sulla quale la CGIL ha espresso un **giudizio negativo** in quanto “Non crea lavoro aggiuntivo, non riduce le disuguaglianze, non ripara quella vera e propria ingiustizia che è la legge Fornero”. Alcune misure, utili ma del tutto **marginali** (a partire dal capitolo **Previdenza**), non alterano tale giudizio.

In questa nota approfondiamo alcune tra le principali norme riguardanti il lavoro (tra le quali rinviamo ad un **successivo comunicato** l'illustrazione delle previsioni in tema di **ammortizzatori sociali**, con particolare riferimento alle misure **in deroga**).

I temi trattati in questo documento saranno quindi i seguenti:

	Pag.
ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE NEL 2016 (COMMI DA 178 A 181)	1
MISURA E DURATA	1
LIMITAZIONI	2
SETTORE AGRICOLO	2
APPALTI	2
CONTRATTAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO (Commi da 466 a 470)	2
CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO	3
IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% SUI PREMI DI RISULTATO (COMMI DA 182 A 189)	3
WELFARE AZIENDALE (COMMA 190)	3
AZZERAMENTO DEL FONDO PER GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI SUI PREMI DI RISULTATO (COMMA 191)	4
MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ	4
CONGEDO OBBLIGATORIO/FACOLTATIVO PER I PADRI (COMMA 205)	4
VOUCHER PER IL PAGAMENTO DI SERVIZI DI BABY SITTING O CONTRIBUTO PER GLI ASILI NIDO (COMMA 282)	4
PREVIDENZA	4
OPZIONE DONNA (COMMA 281)	4
PART TIME PER I LAVORATORI CHE MATURANO ENTRO IL 31/12/18 LA PENSIONE DI VECCHIAIA (COMMA 284)	4

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE NEL 2016 (COMMI DA 178 A 181)

La Legge di Stabilità ripropone la misura dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016, sia pure in **misura** e con **durata ridotte** rispetto a quelle previste per il 2015:

MISURA E DURATA

40% dei contributi dovuti dal datore di lavoro nel limite massimo di € 3.250 annui, per un periodo massimo di 24 mesi;

(la norma in vigore nel 2015 prevedeva il 100% dei contributi, limite annuo di € 8.060 e una durata di 36 mesi).

LIMITAZIONI

Sono **confermate le limitazioni già previste**, che prevedono l'**esclusione** delle assunzioni di:

- lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano stati occupati a tempo indeterminato (presso qualsiasi datore di lavoro);
- lavoratori con un contratto a tempo indeterminato presso gli stessi datori di lavoro (considerando come tali anche eventuali società controllate o collegate), nei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge;
- lavoratori per i quali il beneficio contributivo sia già stato usufruito per una precedente assunzione a tempo indeterminato.

Alcune considerazioni

Occorre ricordare che questi criteri che avrebbero dovuto garantire la creazione di NUOVA occupazione stabile sono stati spesso aggirati (per esempio con abili "triangolazioni" tra imprese, con il coinvolgimento di lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato, licenziati, "tenuti a bagnomaria" con un contratto a termine per almeno 6 mesi, e poi riassunti a tempo indeterminato, con il duplice vantaggio - per l'azienda - di godere degli sgravi e di riavere alle proprie dipendenze gli stessi lavoratori, alleggeriti però della tutela "pesante" dell'articolo 18).

È legittimo supporre che manchi la volontà di smascherare questi comportamenti - comunque utili ad alimentare le statistiche sulle nuove assunzioni - considerato poi che gli accertamenti ispettivi annunciati dal Ministro del lavoro non hanno ad oggi avuto luogo?

SETTORE AGRICOLO

Anche per il settore agricolo i criteri rimangono invariati: l'incentivo spetta entro limiti finanziari definiti (in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande), con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2015 siano risultati occupati a tempo indeterminato e di quelli occupati a tempo determinato se iscritti negli elenchi nominativi per almeno 250 giornate di lavoro.

APPALTI

Un **elemento di novità** riguarda l'ambito degli appalti: **il datore di lavoro che subentra** in un appalto e che assume un lavoratore per il quale il datore precedente (cessante) fruiva dell'esonero contributivo **preserva il diritto** alla fruizione dello sgravio (per la quota residua spettante).

Alcune considerazioni

Va sottolineato come si adottino, ancora una volta, **due pesi e due misure** (naturalmente a vantaggio dei datori di lavoro): nei cambi di appalto, il decreto sul contratto a "tutele" crescenti non riconosce la continuità con il rapporto alle dipendenze del precedente datore di lavoro sotto l'aspetto della **tutela reale contro i licenziamenti illegittimi**: il lavoratore risulterà assunto dopo il 7 marzo 2015 e potrà far valere l'**anzianità di servizio precedente** solo ai fini della **determinazione dell'indennità risarcitoria**. La **continuità** sarà però riconosciuta all'impresa subentrante che continuerà a beneficiare dello sgravio.

CONTRATTAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO (Commi da 466 a 470)

La Legge di stabilità stanZIA **219 milioni** di euro per i **circa 1.300.000 dipendenti pubblici a carico del bilancio statale** (corrispondenti a **circa 12/13 euro lordi al mese**) e **81 milioni di euro** per le **circa 500.000 unità rimanenti**, tra comparto sicurezza e forze armate, personale diplomatico e prefettizio.

Le risorse economiche per il rinnovo contrattuale delle altre **1.200.000 unità** sono a carico dei **bilanci delle singole amministrazioni**, sulla base di un **successivo decreto** del Presidente del Consiglio che dovrà stabilire "i criteri di determinazione".

È evidente che la somma mensile pro-capite per i dipendenti dello Stato è **assolutamente insufficiente** a recuperare quanto perso a causa dei **6 anni di blocco** contrattuale (dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale).

Inoltre il **rinvio** a un successivo **DPCM** per la definizione dei criteri di determinazione delle risorse per il restante personale appare **lesivo della libertà sindacale**, in quanto sottrae alla contrattazione la quantificazione delle risorse economiche.

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% SUI PREMI DI RISULTATO (COMMI DA 182 A 189)

La Legge di Stabilità reintroduce per il 2016 la **tassazione agevolata** (non prevista per il 2015) sui premi di risultato erogati nel **settore privato**.

Ai premi legati ad incrementi di produttività, redditività, ecc., si applicherà l'**aliquota del 10%** (in luogo delle aliquote dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), alle seguenti condizioni:

- l'erogazione dovrà avvenire a seguito di un **accordo sindacale** aziendale o territoriale;
- potranno beneficiare della tassazione ridotta i lavoratori che abbiano percepito un **reddito non superiore, nel 2015, a € 50.000**;
- la tassazione agevolata si applicherà ai premi nel **limite annuo di € 2.000 lordi**, "aumentato fino ad un importo non superiore a **€ 2.500** per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro" (questa previsione e i relativi criteri dovranno essere precisati dal successivo decreto interministeriale); sulla quota eventualmente eccedente tali soglie sarà applicata la tassazione ordinaria.

Il lavoratore può rinunciare all'applicazione dell'imposta sostitutiva (l'applicazione di questo tipo di tassazione può infatti risultare svantaggiosa in caso di redditi bassi per i quali le detrazioni sono superiori alle imposte: **incapienza**).

Un'ulteriore previsione (al momento non del tutto chiara) riguarda il **congedo di maternità**: ad oggi si può interpretare nel senso che, nei casi in cui l'ammontare del premio è commisurato ai periodi di effettivo servizio, il congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria) sarà comunque computato come tale (e non come assenza dal lavoro).

Un **decreto interministeriale** (MLPS e MEF) da emanare entro il mese di febbraio dovrà fornire i necessari chiarimenti per l'applicazione delle norme.

WELFARE AZIENDALE (COMMA 190)

La Legge di Stabilità mira a **favorire** l'erogazione di forme di **welfare aziendale** (sotto forma di servizi, o di contributi anche volti al pagamento di servizi) ampliando la casistica di quelli che "non sono considerati reddito" e di conseguenza non sono assoggettati a imposte.

Già negli ultimi anni, in alcune aziende più strutturate, la contrattazione di 2° livello avente ad oggetto il riconoscimento di premi di risultato ha proposto, come **alternativa all'erogazione in busta paga** (sulla quale grava una tassazione, come noto, assai elevata), la possibilità di destinare l'importo del premio alla **previdenza complementare**, o addirittura utilizzarlo per il **rimborso di spese** sostenute (per sé stessi, ma anche per i **figli** e il coniuge) in generale nell'ambito scolastico e dell'apprendimento (in quanto voci "esentasse").

Ora la casistica delle voci che non sono considerate reddito viene ampliata includendo i costi di ludoteche, centri estivi e invernali, ma anche la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

La detassazione di questa forma di welfare aziendale è prevista indipendentemente dal fatto che derivi da una **iniziativa del datore di lavoro** o scaturisca da un **accordo sindacale**.

Al di là di una certa complessità della gestione (che finora ha fatto sì che questa opzione si affermasse soprattutto nelle banche o in grandi aziende) è evidente come queste misure favoriscano l'affermarsi di un **modello di stampo statunitense**, in cui i **servizi** (soprattutto se di qualità) sono **sempre meno pubblici e gratuiti** e, di conseguenza, **garantiti solo a chi ha un lavoro** che consente di sostenerne il costo o le cui previsioni contrattuali (o la "benevolenza" del datore di lavoro) includono per l'appunto forme di welfare.

AZZERAMENTO DEL FONDO PER GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI SUI PREMI DI RISULTATO (COMMA 191)

Sempre in tema di premi di risultato, il Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi sui premi viene azzerato¹, per cui si può presumere che questa misura (introdotta dalla Legge n. 247/2007 - c.d. Protocollo Welfare - per riportare nelle tasche di lavoratori e aziende i contributi versati sui premi di risultato, purché contrattati) non sarà più messa in atto.

MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

CONGEDO OBBLIGATORIO/FACOLTATIVO PER I PADRI (COMMA 205)

La Legge di Stabilità conferma per il **2016 l'obbligo** per i padri di fruire **entro il 5° mese di vita del figlio** di un congedo, la cui durata passa da **1 a 2 giorni**. Sempre entro i primi 5 mesi del bambino, è confermata sempre per il padre la **possibilità** (subordinata alla **rinuncia da parte della madre** di altrettanti giorni di congedo di maternità) di astenersi dal lavoro per **ulteriori 1 o 2 giorni**.

Per ulteriori informazioni si rinvia alla nota già diffusa sull'argomento.

VOUCHER PER IL PAGAMENTO DI SERVIZI DI BABY SITTING O CONTRIBUTO PER GLI ASILI NIDO (COMMA 282)

È confermata anche per il 2016, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere quale **misura alternativa al congedo parentale, voucher per il pagamento di servizi di baby sitting, o un contributo per il pagamento degli asili nido** pubblici o privati accreditati, dell'importo di **€ 600 mensili** per un **massimo di 6 mesi**. Le richieste saranno accolte solo nell'ambito del **limite di spesa** di 20 milioni di euro annui².

Rispetto al passato, la misura è ora estesa anche alle madri **lavoratrici autonome o imprenditrici** (limite di spesa di 2 milioni di euro annui).

PREVIDENZA

OPZIONE DONNA (COMMA 281)

La Legge di Stabilità supera la precedente interpretazione a carattere restrittivo dell'INPS, riconoscendo il **diritto alla pensione con l'opzione donna** (pensione calcolata con il **metodo contributivo**) alle **lavoratrici che entro il 31 dicembre 2015 avessero maturato anche solo i requisiti** di età anagrafica e contribuzione (età: 57 anni e 3 mesi - 58 e 3 mesi se presenti periodi di lavoro autonomo - contribuzione: 35 anni), e **non necessariamente la finestra** (decorrenza del trattamento pensionistico) che può anche essere successiva al 31/12/2015 (12 mesi dopo la maturazione dei requisiti, prolungati a 18 mesi per lavoratrici autonome).

PART TIME PER I LAVORATORI CHE MATURANO ENTRO IL 31/12/18 LA PENSIONE DI VECCHIAIA (COMMA 284)

I lavoratori dipendenti del settore privato con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano **entro il 31 dicembre 2018 il diritto alla pensione di vecchiaia** (a quella data, almeno 20 anni di contribuzione, età non inferiore a 66 anni e 7 mesi) d'intesa con il datore di lavoro possono **ridurre l'orario** in misura compresa **tra il 40% e il 60%** (a condizione di avere già maturato i 20 anni di contribuzione all'avvio del part time).

Il datore erogherà al lavoratore la contribuzione aggiuntiva che avrebbe versato se il dipendente fosse stato a tempo pieno; tale somma non è assoggettata a trattenute previdenziali e fiscali.

Per la prestazione lavorativa non effettuata è riconosciuta la **contribuzione figurativa** (entro limiti di spesa definiti).

Criteri e modalità saranno stabiliti con un **successivo decreto** interministeriale.

Alessandria, 15 gennaio 2016

¹ Una quota è destinata a finanziare le misure di conciliazione dal 2016 al 2018.

² Lo stanziamento risulta pari a quello previsto per il 2015: l'INPS ne aveva comunicato l'esaurimento con messaggio n. 7402 del 14/12/2015 (dopo quella data non erano state più prese in considerazione ulteriori domande).