

Scheda di lettura e commento

Legge di Bilancio 2017 ó Norme relative a lavoro e contrattazione

Detassazione premi di risultato e interventi a sostegno del welfare di origine contrattuale (art.1, co. 160)

La legge di stabilità per il 2016 ha reintrodotto e resa strutturale la normativa sulla detassazione dei premi di risultato e previsto incentivi fiscali per il welfare contrattuale.

La legge di bilancio per il 2017 interviene per sostenere ulteriormente i premi di risultato attraverso:

- innalzamento della quota detassabile da 2000 a 3000 euro (4000 euro per i dipendenti delle imprese che definiscono modalità di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro);
- allargamento della platea dei lavoratori coinvolti con l'elevazione della quota di reddito per poter ottenere la defiscalizzazione da 50.000 a 80.000 euro;
- il valore delle azioni ricevute in sostituzione del premio di risultato non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente, ne è soggetto all'imposta sostitutiva, senza il limite massimo di 2065 euro previsto dalla normativa precedente.

La legge incentiva ulteriormente il welfare contrattuale prevedendo, oltre la defiscalizzazione totale delle cifre dei premi trasformate in welfare, che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente:

- i contributi alle forme pensionistiche integrative anche oltre la cifra limite precedente di 5164 euro;
- i contributi per l'assistenza sanitaria anche oltre la cifra limite precedente di 3615 euro;
- i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o il rischio di malattie gravi;
- i sussidi per rilevanti esigenze personali o familiari.

Sempre a sostegno del welfare la nuova legge di bilancio prevede la deducibilità per il datore di lavoro delle opere e servizi (servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, servizi integrativi e di mensa, frequenza di ludoteche o centri estivi o invernali, borse di studio) riconosciuti in conformità di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale.

Commento

Le norme sulla detassazione e la promozione del welfare contrattuale implementano quanto già deciso dalla legge di stabilità 2016 e si collocano sulla scia di quanto da noi sostenuto.

Qualche riflessione merita l'estensione della defiscalizzazione dei premi da 3000 a 4000 euro per le aziende che adottano prassi partecipative nell'organizzazione del lavoro. In realtà sono molto poche le aziende che erogano premi di risultato superiori ai 3000 euro per cui l'obiettivo di estendere le pratiche partecipative nell'organizzazione del lavoro rischia di non essere nei fatti incentivata.

Vanno perciò individuate altre modalità per incentivare la partecipazione all'organizzazione del lavoro.

Incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, co. 308-310)

L'incentivo generalizzato che era stato introdotto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate negli anni 2015 e 2016 viene sostituito da incentivi più mirati, solo in parte contenuti nella legge di bilancio.

La legge di bilancio 2017 introduce un incentivo alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato, anche con contratto di apprendistato, nel biennio 2017 e 2018:

- studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola e lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste;
- studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'incentivo consiste nello sgravio contributivo triennale nel limite massimo di 3.250 euro su base annua e spetta se l'assunzione viene effettuata entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio,

Inoltre sono stati introdotti con due decreti ministeriali (attualmente al vaglio della Corte dei Conti) altri importanti incentivi con finanziamento a carico di fondi europei, volti ad agevolare, per il solo 2017:

- le assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato nelle regioni del Sud di giovani tra i 15 e 24 anni e di lavoratori con più di 24 anni privi di impiego da almeno sei mesi (in questo caso l'incentivo è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva)
- le assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato (o a tempo determinato con incentivo dimezzato), su tutto il territorio nazionale, dei Neet (non occupati e non impegnati in percorsi di istruzione o formazione) iscritti a Garanzia tra i 15 e i 24 anni o tra i 24 ed i 29 anni privi di impiego da almeno 6 mesi

L'incentivo consiste nello sgravio contributivo per 12 mesi, nel limite massimo di 8.060 euro per lavoratore assunto.

Commento

Era evidente che l'incentivazione generalizzata introdotta per il 2015 e il 2016 non sarebbe stata sostenibile a lungo, e aver mirato, per il 2017 e in parte per il 2018, ad incentivare l'occupazione dei giovani e al Sud, utilizzando i Fondi Europei, nonché ad incentivare le aziende ad ospitare i giovani in alternanza, corrisponde alle nostre richieste.

È però necessario che dal prossimo anno il Governo metta mano ad una significativa riduzione a regime del costo del lavoro a tempo indeterminato.

Il quadro degli incentivi va poi completato prorogando due norme che vengono a scadenza il 31.12.2016:

- gli incentivi per le aziende che assumono lavoratori in mobilità (la legge 92/2012, nell'abrogare il regime della mobilità dal 2017, aveva inopinatamente abrogato anche la norma contenente l'incentivo, senza tenere conto del fatto che i lavoratori collocati in mobilità fino al 31.12.2016 continueranno a percepire l'indennità di mobilità per il 2017 e 2018);
- lo sgravio contributivo totale nei primi 3 anni di apprendistato per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti che, in mancanza di proroga, dal 2017 rientreranno nel regime generale che prevede una contribuzione ridotta ma non lo sgravio totale.

Proroga incentivi apprendistato di primo livello (art. 1, co.240, lett b)

Vengono prorogati a tutto il 2017 gli incentivi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, introdotti sperimentalmente dall'art.32, co.1 del dlgs 150/15, attuativo del Jobs Act.

Quindi per le assunzioni effettuate fino al 31.12.2017 con questo tipo di contratto:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui alla legge 92/12, pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni;
- l'aliquota contributiva è ridotta dal 10 al 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi di finanziamento della Naspi.

Rifinanziamento incentivi contratti di solidarietà (art.1, co.240, lett c)

Viene previsto l'aumento del finanziamento, da 15 a 30 milioni annui, finalizzato agli incentivi per le aziende che stipulino contratti di solidarietà. Si tratta degli sgravi contributivi a suo tempo introdotti dall'art.6, co.4 della legge n.608/96 e maggiorati dalla legge 78/2014 (art.5, co.1).

Sostegno al reddito per i dipendenti dei *call-center* (art.1, co. 240, lett.d)

Si provvede al rifinanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del *call-center*, previste dall'articolo 44, comma 7, del Dlgs 148/2015.

Contributo di licenziamento (art.1, co. 164)

È stato messo definitivamente a regime l'onere dai costi di licenziamento introdotti dalla legge n.92/2012 (pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni) per i seguenti casi:

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali
- interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Lavoratori autonomi (art.1, co. 165)

Dall'anno 2017, per i lavoratori autonomi titolari di Partita Iva iscritti alla Gestione separata Inps, non iscritti ad altre gestioni, l'aliquota contributiva è ridotta dal 27 al 25%.

Commento

La riduzione dell'aliquota contributiva per i titolari di Partita Iva è positiva, per dare risposte alle problematiche di questa fascia di lavoratori.

È rimasta fuori, però la proroga della DisColl, l'indennità di disoccupazione per i collaboratori iscritti alla Gestione Separata, che chiediamo venga messa a regime e posta a carico della stessa Gestione Separata, anziché a carico della fiscalità generale, nonché estesa ai titolari di Partita Iva iscritti alla Gestione Separata.

Fondi di solidarietà

- **Settore bancario (art.1, co.234-237)**

L'art.12 della legge 30 giugno 2016, n. 119 (c.d. «decreto banche») ha portato, per il biennio 2016-2017, da 5 a 7 gli anni mancanti al pensionamento per i lavoratori che possono usufruire dell'assegno straordinario di agevolazione all'esodo erogato dal Fondo del settore bancario (l'assegno straordinario è tra le finalità aggiuntive che i Fondi possono inserire nei loro Statuti).

Ora la legge di bilancio prolunga fino al 2019 l'allungamento da 5 a 7 anni e riduce l'importo a carico del datore di lavoro, mettendolo a carico dell'Inps, per finanziare l'assegno straordinario:

- dell'85 % dell'importo della Naspi e della contribuzione correlata che spetterebbero al lavoratore per i nuovi accessi all'assegno straordinario nel 2017
- del 50% dell'importo della Naspi e della contribuzione correlata che spetterebbero al lavoratore per i nuovi accessi all'assegno straordinario negli anni 2018 e 2019.

Commento

La norma era stata richiesta dalle parti ed è molto attesa dal settore, che presenta e continuerà a presentare esuberi. Il finanziamento pubblico viene concesso non soltanto per favorire i lavoratori in uscita ma anche in ragione del fatto che le aziende del settore pagano all'Inps la aliquota di finanziamento per la Naspi ma non la utilizzano, in quanto gli esuberi sono governati proprio con l'assegno straordinario di incentivo all'esodo.

- Settore pesca (art.1, co. 245)

La legge di bilancio 2017, con una dotazione iniziale pari a 1 milione di euro a carico del bilancio dello Stato per l'anno 2017, istituisce il Fondo di solidarietà per il settore pesca (FOSPE), che sarà, per il resto, finanziato da contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, come per gli altri fondi di solidarietà.

Italia Lavoro (art.1, co. 595)

La società Italia Lavoro Spa assume la nuova denominazione di «ANPAL Servizi Spa».

Richieste Cisl relative alla gestione delle crisi aziendali

Dal 2017, con la cancellazione del regime della mobilità, le aziende rientranti in quel sistema saranno soggette al regime generale degli oneri di licenziamento, che ha costi inferiori rispetto al regime precedente (il regime generale prevede un contributo di licenziamento che, al massimo, raggiunge i 1599 euro in presenza di accordo sindacale, mentre fino ad oggi le aziende soggette al regime della mobilità pagavano per ogni lavoratore licenziato una somma pari a 3 volte l'indennità mensile di mobilità, vale a dire 3297 euro con accordo sindacale; in entrambi i casi la cifra viene aumentata in assenza di accordo sindacale).

Nel frattempo, per le stesse aziende, con il Jobs Act sono entrati in vigore i nuovi, più elevati contributi addizionali per l'utilizzo della cassa integrazione.

Come conseguenza di questa duplice modifica, per le aziende varia notevolmente il costo-opportunità tra richiesta della cassa integrazione (che diviene più onerosa) e licenziamento (che diviene meno oneroso), con il rischio di portare le aziende a licenziare anziché richiedere la cassa integrazione. La Cisl chiede un intervento che possa riequilibrare tali costi, anche inserendo tra i costi di licenziamento a carico delle aziende un programma di politiche attive di ricollocazione.

Sul tema degli effetti combinati provocati dalla fine del regime di mobilità e dall'entrata in vigore di alcune norme del Jobs Act, compresa la nuova finalizzazione del contributo pagato dalle aziende per finanziare l'indennità di mobilità, e, più in generale, sul tema della gestione delle crisi aziendali, abbiamo chiesto che venga aperto un confronto per valutare le proposte contenute nell'accordo Cgil,Cisl,Uil ó Confindustria dello scorso settembre.