

Disegno di legge di Stabilità 2016
Norme relative al lavoro – Scheda di lettura e commento

INCENTIVO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (art. 11)

Viene prorogato in forma ridotta l'incentivo ai contratti di lavoro a tempo indeterminato: in caso di nuove assunzioni (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico) effettuate nel corso del 2016, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, uno sgravio contributivo del 40%, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.

Sono escluse le assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato, nonché quelle relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, considerando società controllate o collegate, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge.

L'incentivo spetta anche ai datori di lavoro del settore agricolo, entro precisi limiti finanziari 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 che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno 2015.

Il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, pur se in attuazione di un obbligo preesistente di legge o di contratto, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce del benefico, preserva il diritto alla fruizione dello stesso per la durata residua.

E' positiva la scelta di prorogare a tutto il 2016 l'incentivo di sostegno al lavoro stabile, che aiuterà le aziende a cogliere, con nuove assunzioni, i segnali di ripresa. Ma la riduzione del bonus, più che dimezzato nell'importo rispetto allo scorso anno, rappresenta un passo indietro. La Cisl chiede che sia conservato l'importo al 100% almeno per le nuove assunzioni nel Mezzogiorno, al fine di colmare il divario che si è ampliato in questi anni di crisi

E' assente una qualunque incentivazione della solidarietà espansiva, o staffetta generazionale, che il Jobs Act si è limitato a riproporre nella versione da anni vigente, scarsamente utilizzata perché priva di copertura figurativa per le ore perse per il lavoratore anziano che passa a part-time.

Si dovrebbe invece costruire un sistema che, sulla base di accordi collettivi, da una parte incentivi il lavoratore anziano a scegliere il part time nella fase finale della carriera lavorativa, dall'altra colleghi tale passaggio all'assunzione di giovani da parte dell'azienda.

LAVORO AUTONOMO (art. 14)

Fondo per lavoratori autonomi

Viene istituito presso il Ministero del lavoro un Fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017 finalizzato a "favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale" e "l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato".

Proroga blocco aliquota gestione separata per i titolari di Partita IVA

Per i lavoratori autonomi titolari di Partita Iva iscritti alla Gestione separata Inps, non iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva di versamento alla suddetta gestione viene confermata per l'anno 2016 al 27 %, neutralizzando, per il terzo anno di seguito, l'aumento di un punto l'anno fino a raggiungere il 33% nel 2018, stabilito dalla legge n.92/2012, aumento che resta invece confermato per tutti gli altri iscritti alla gestione separata. Quindi per il 2016 per gli iscritti alla Gestione Separata che non siano assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria, l'aliquota contributiva pensionistica è pari al 30% se si tratta di collaboratori e figure assimilate, mentre è pari al 27% se si tratta di titolari di Partita Iva. In entrambi i casi si aggiunge l'aliquota dello 0,72%, dovuta per le prestazioni di maternità e assegno familiare.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, manca l'attesa proroga della Dis.Coll., l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, che il Jobs Act ha introdotto in via sperimentale per il solo 2015. Pur essendo stata cancellata la collaborazione a progetto, continuerà ad essere utilizzata la collaborazione coordinata e continuativa che, anzi, torna ad essere, con l'abrogazione delle Co.co.pro., la forma tipica del lavoro autonomo prestato in forma continuativa. Non si capisce, quindi, il vuoto del DDL stabilità su questo punto.

Contemporaneamente si mostra una attenzione al lavoro autonomo con Partita Iva, con il regime fiscale agevolato ed il blocco delle aliquote di versamento alla gestione separata, nonché al lavoro autonomo in generale, con l'istituzione di un apposito fondo. Si tratta, tuttavia, di un fondo le cui finalità sono enunciate in maniera assai generica ed il cui finanziamento è scarso. Peraltro lo stesso dovrebbe finanziare, secondo il testo di legge, anche la promozione "dell'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato". Si tratterebbe dunque,

con 50 milioni annui (ma solo 10 per il 2016), sia di favorire la tutela del lavoro autonomo (che dovrebbe esplicitarsi, a nostro avviso, anche se il testo non dice nulla in proposito, in un potenziamento delle tutele previste per gli iscritti alla Gestione separata Inps, compresa la Dis.Coll), sia di promuovere il c.d. “smart working”, intendendo in questo modo l’espressione “articolazione flessibile del lavoro subordinato a tempo indeterminato”. Su entrambi i punti è stato preannunciato un disegno di legge collegato alla legge di stabilità, ed in quella sede sarà possibile fare valutazioni più complete

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Rifinanziamento ammortizzatori sociali in deroga con limitazione delle durate (art. 20)

- Vengono destinati 250 milioni di euro al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga. Non si tratta di risorse “nuove”, bensì di somme che vengono ridestinate, provenienti in parte dal fondo per il finanziamento del Jobs Act di cui all’art. 1, co.107 della legge di stabilità dello scorso anno, in parte dal fondo per la riduzione dei requisiti pensionistici per i lavori usuranti.
- Viene inoltre stabilito che, per il 2016:
 - il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso o prorogato per un periodo non superiore a tre mesi nell’arco di un anno, fermi restando gli altri criteri individuati dal decreto ministeriale 1° agosto 2014, n. 83473
 - a parziale rettifica di quanto stabilito dall’articolo 3, comma 5, dello stesso decreto ministeriale, fermo restando che il trattamento di mobilità in deroga non può essere concesso ai lavoratori che ne hanno già beneficiato per almeno tre anni, anche non continuativi, per i restanti lavoratori viene ridotta da 6 a 4 mesi la durata massima del trattamento, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree del Mezzogiorno. Per tali lavoratori il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi.
- Viene estesa a tutto l’anno 2015 la possibilità di utilizzo flessibile di una parte delle risorse assegnate alle Regioni per gli ammortizzatori in deroga: esse potranno concedere cassa integrazione e mobilità in deroga anche senza rispettare i criteri stabiliti dagli artt. 2 e 3 del citato decreto n. 83473, nel limite massimo del 5% delle risorse assegnate, ovvero, in eccedenza a tale quota, disponendo l’integrale copertura degli interventi a carico delle finanze regionali o della riprogrammazione dei fondi strutturali europei.

Aumento finanziamento ASDI (art.24)

Nell'ambito delle misure per il contrasto alla povertà, per l'anno 2016 vengono destinati 220 milioni di euro per incrementare il finanziamento dell'ASDI, l'assegno di disoccupazione introdotto dal Dlgs 4 marzo 2015, n. 22 per il solo 2015 e poi messo a regime dal Dlgs 148/2015, entrambi in attuazione del Jobs Act. Insieme allo stanziamento di 180 milioni già previsto dal citato Dlgs 148, per il 2016 la cifra ora complessivamente disponibile ammonta a 400 milioni.

Lo stanziamento per gli ammortizzatori sociali in deroga è davvero esiguo. Non è chiaro se ad esso si aggiungeranno i 400 milioni già programmati dalla legge 92 / 2012 (legge Fornero). Inoltre l'ulteriore riduzione delle durate (3 mesi di durata massima per la cassa integrazione in deroga) non consente una tutela adeguata, anche considerando che la possibilità, concessa alle Regioni, di utilizzo flessibile di una parte delle risorse non sembra comprendere anche questi nuovi limiti introdotti con la presente legge. Tale flessibilità, per essere efficace, dovrebbe riferirsi almeno al 10% delle risorse, anziché al 5%, ed essere esplicitamente riferita al superamento dei nuovi limiti di durata previsti per la cassa in deroga

Esprimiamo anche forte preoccupazione per l'assenza del rifinanziamento dell'altro strumento da anni utilizzato da aziende e settori esclusi dall'ambito di applicazione Cig-mobilità, il contratto di solidarietà di tipo b. Entrambi gli strumenti vanno rifinanziati in maniera adeguata per favorire la transizione verso il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro appena ridisegnato dal Dlgs 14 settembre 2015, n. 148, in attuazione del Jobs Act. Il nuovo sistema, che come Cisl abbiamo nel complesso apprezzato, andrà a regime solo dal 1 luglio 2016, e fino ad allora va garantito un sostegno ai lavoratori appartenenti ad aziende e settori privi di copertura.

Apprezzabile lo sforzo per mettere a regime l'Asdi, che rappresenta un ammortizzatore di ultima istanza per chi, dopo avere utilizzato la Naspi, si trovi in situazione di disagio economico.

DETESSAZIONE SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ E VALORIZZAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE (Art. 12)

(N.B. le valutazioni relative a questo articolo sono state condivise con i dipartimenti Fisco/Previdenza e Politiche Sociali)

Viene ripristinata – nell'aliquota unica del 10% - l'imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali sui premi di produttività fino a 2.000 euro lordi erogati per il tramite della contrattazione di secondo livello nel settore privato per i lavoratori dipendenti con redditi lordi nell'anno precedente non superiori a 50.000 euro. Il tetto della detassazione sale a 2.500 euro per le aziende che attuano forme partecipative paritetiche, coinvolgendo i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

L'intervento stabilisce anche la possibilità che i premi di produttività siano fruiti, per scelta del lavoratore, attraverso prestazioni o servizi di welfare aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di denaro. In questo caso le prestazioni stesse non sono assoggettate ad imposta, sempre entro il limite complessivo di 2.000 (o 2.500 euro) e nel rispetto degli attuali limiti fiscali vigenti per ciascuna tipologia di prestazione o servizio.

La previsione consente di superare alcuni limiti attuali, a cominciare da quello relativo all'operatività della detassazione dei premi di produttività esclusivamente sulle somme corrisposte in danaro e non anche in natura, in servizi o voucher.

Si interviene, inoltre, opportunamente per modificare l'art. 51 del TUIR estendendo il campo d'azione della contrattazione collettiva aziendale o territoriale nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni del welfare, anche se rimangono alcune perplessità e dubbi interpretativi.

Viene, infine, modificato il d.lgs.80/2015 attuativo del Jobs Act, sostituendo il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, con la definizione di specifici stanziamenti per la conciliazione vita/lavoro per il triennio: 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018.

Contestualmente – rispetto ai 650 milioni di tale Fondo – vengono previsti ulteriori tagli: 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021, 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Il ripristino dell'agevolazione fiscale si può positivamente valutare anche come un riconoscimento al ruolo della contrattazione, soprattutto in presenza di un surplus di incentivo per le soluzioni contrattuali che introducano elementi di partecipazione dei lavoratori. Allo stesso modo la nuova misura consente di dare una prospettiva al welfare di genesi contrattuale, che si sta rivelando una frontiera avanzata e di prospettiva delle nostre politiche contrattuali. La legge rinvia all'emanazione di un decreto attuativo rispetto al quale è necessario prevedere un confronto preventivo per far sì che l'intervento della contrattazione e degli elementi di partecipazione siano declinati in modo efficace e corretto ed vengano adottate delle formulazioni chiare, anche per evitare il rischio che le successive circolari esplicative/attuative del Ministero del Lavoro e della Agenzia delle Entrate diano interpretazioni restrittive rispetto all'ambito di intervento della contrattazione e dell'applicazione delle agevolazioni fiscali.

L'impianto, per quanto positivo, non realizza quella strutturalità di incentivo – da noi più volte richiesta – in grado di garantire una continuità di approccio nella contrattazione di secondo livello. Occorrerà, quindi, richiedere una garanzia rispetto alla certezza dei tempi di emanazione dei decreti e dare forma alle modalità di monitoraggio enunciate dalla legge, prevedendo la presenza strutturata delle parti sociali.

In particolare, con riferimento a quanto previsto nell'articolo:

- *Andrebbe specificato che la scelta del lavoratore (comma 2) nella fruizione delle prestazioni e dei servizi di welfare aziendale possa operare esclusivamente nell'ambito delle modalità previste dalla contrattazione collettiva;*
- *Non è condivisibile la scelta di limitare l'applicazione del regime agevolato esclusivamente al settore privato;*
- *L'art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR – come riformulato dal comma 8 del disegno di legge, con il riferimento alle “finalità” dell'articolo 100, comma 1 – sembrerebbe andare nella direzione richiesta dalla Cisl di svincolare la condizione per la esenzione fiscale delle opere di utilità sociale dalla “volontarietà” nell'erogazione da parte del datore di lavoro, consentendo alla negoziazione collettiva di accedere ai benefici della detassazione integralmente per tutte le prestazioni e i servizi di welfare.*
- *Sarebbe opportuno prevedere che le somme, le prestazioni e i servizi (di welfare aziendale) disciplinate dal presente provvedimento possano essere erogate anche per il tramite degli enti bilaterali, promossi sulla base dei contratti collettivi stipulati dalle parti sociali. Questo per consentire lo sviluppo del welfare aziendale anche nelle imprese più piccole e territorialmente frammentate, dove gli enti bilaterali possono svolgere un ruolo importante nell'organizzazione delle prestazioni del welfare integrativo.*
- *Piuttosto distonico, rispetto alla positività del provvedimento, il taglio progressivo degli sgravi contributivi che si spinge fino al 2022.*