

LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016)

Norme relative a lavoro e contrattazione Scheda di lettura e commento

MISURE PER FAVORIRE LE ASSUNZIONI

Incentivo assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, co. 178-182 e 109-110)

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

beneficio, preserva il diritto alla fruizione dello stesso per la durata residua.

Rispetto alla versione approvata dal Senato, nel testo definitivo è stata inserita una norma che prevede, entro il 31 marzo 2016, una ricognizione delle risorse già destinate agli interventi del Piano di Azione e Coesione (PAC) e non ancora impegnate, al fine di prorogare, per le regioni del Mezzogiorno, l'incentivo alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2017, eventualmente rimodulandone la durata e l'entità e comunque assicurando una maggiorazione della percentuale di decontribuzione e del relativo importo massimo per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego da almeno sei mesi. Il tutto è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.

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, benché l'importo del bonus sia, purtroppo, più che dimezzato rispetto allo scorso anno. La ricognizione delle risorse del Pac per prorogare l'incentivo anche per il 2017 per le aree del Mezzogiorno rappresenta una risposta parziale, e per ora solo eventuale, alle nostre richieste.

Solidarietà espansiva (art. 1, co.285)

E' stata inserita una norma che dà la possibilità a datori di lavoro, enti bilaterali e Fondi di solidarietà di versare la contribuzione ai fini pensionistici correlata alla quota di retribuzione persa, nei casi di applicazione dei contratti di solidarietà espansivi.

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

Si tratta, infatti, di una mera possibilità, e quindi di una risposta del tutto parziale alla nostra richiesta di incentivare in maniera significativa i

contratti di solidarietà espansiva. Tuttavia potrà rivelarsi importante, ed indicare una possibilità da seguire, se datori di lavoro, enti e fondi bilaterali avranno le risorse necessarie per poterla attuare.

LAVORO AUTONOMO

Proroga blocco aliquota gestione separata per i titolari di Partita IVA (art. 1, co. 203)

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 31% 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.

Fondo per lavoratori autonomi (art. 1, co. 204)

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 DIS-COLL. (art. 1, co.310)

L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui all'articolo 15 del Dlgs 4 marzo 2015, n. 22, è riconosciuta anche per l'anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL.

Per gli episodi di disoccupazione verificatisi nel corso del 2016 non si considera il requisito di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c), del citato decreto legislativo n. 22 del 2015 (vale a dire il requisito di un mese di contribuzione nell'anno in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla meta' dell'importo che da' diritto all'accredito di un mese di contribuzione).

La proroga della DIS-COLL viene finanziata con 54 milioni di euro per l'anno 2016 e 24 milioni di euro per l'anno 2017. Tali somme possono essere incrementate in misura pari alle risorse residue destinate nell'anno 2016 al finanziamento della DIS-COLL riconosciuta per eventi di disoccupazione verificatisi nel corso del 2015 e non utilizzate.

L'INPS riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, nel passaggio dal Senato alla Camera è stata inserita, anche su forte pressione della Cisl, la proroga della Dis.Coll., l'indennità di disoccupazione per i collaboratori, che il Jobs Act aveva introdotto in via sperimentale per il solo 2015. Infatti, 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. La Dis. Coll. non è stata però estesa agli assegnisti di ricerca.

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, per la Cisl, anche se il testo non dice nulla in proposito, in un potenziamento delle tutele previste per gli iscritti alla Gestione separata Inps), 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 governativo, ed in quella sede sarà possibile fare valutazioni più complete

AMMORTIZZATORI SOCIALI E POLITICHE ATTIVE

Rifinanziamento ammortizzatori sociali in deroga con limitazione delle durate (art. 1, co 291 e 304)

- 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 n.83473, 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.

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.

Probabilmente si renderà necessario un rifinanziamento in corso d'anno 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.

Rifinanziamento contratti di solidarietà tipo b) (art. 1, co. 305)

Vengono stanziati 60 milioni di euro per finanziare i contratti di solidarietà di tipo b (di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, della legge 1236/93). Il finanziamento sarà relativo all'intera durata stabilita nei contratti collettivi aziendali, se stipulati prima del 15 ottobre 2015, mentre per i contratti stipulati in data successiva sarà finanziato solo il periodo sino al 31 dicembre 2016.

Entro i limiti di durata suddetti, resta fermo che i contratti di solidarietà di tipo b) potranno essere stipulati fino al 30 giugno 2016, stante la loro abrogazione, disposta dal 1 luglio 2016 (si veda l'art.46, co. 3, del Dlgs 14 settembre 2015, n. 148).

E' stata inserita alla Camera la norma relativa la rifinanziamento dei contratti di solidarietà di tipo b) che la Cisl aveva chiesto con forza. La somma appare tuttavia insufficiente, considerato che anche lo strumento della cassa integrazione in deroga è scarsamente finanziato, come appena visto.

Aumento finanziamento ASDI (art. 1, co. 387 lett.b)

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 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.

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.

Requisito dei 90 giorni per diritto alla CIGO (art. 1, co. 308)

Con una modifica all'articolo 1, co. 2, secondo periodo, del Dlgs 14 settembre 2015, n. 148, viene chiarito che l'esonero dai 90 giorni di anzianità aziendale come requisito per avere diritto alla integrazione salariale ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili non è limitato al solo settore industriale.

Si tratta di una modifica richiesta dalla Cisl, in quanto la precedente formulazione, limitando l'esonero dal requisito per eventi oggettivamente

non evitabili al settore industriale, avrebbe tagliato fuori le imprese del settore artigiano edile.

Obbligo attività socialmente utili per percettori di ammortizzatori sociali (art. 1, co.306)

Con una modifica al comma 1 dell'articolo 26 del Dlgs 14 settembre 2015, n. 150, si chiarisce che, oltre che i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, anche i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche, nel territorio del comune ove siano residenti.

Viene chiarito che i lavoratori in mobilità potranno ancora essere utilizzati in lavori di pubblica utilità, fino a quando esisterà l'istituto della mobilità, quindi fino a tutto il 2016.

Da allora in poi tale utilizzo sarà riservato ai soli lavoratori percettori di ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione e fondi di solidarietà) restando dunque esclusi i percettori di Naspi.

Finanziamento ANPAL (art. 1, co. 294)

Al funzionamento dell'ANPAL (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro istituita dal Dlgs 150/2015 in attuazione del Jobs Act) vengono destinati:

- per l'anno 2016, 52 milioni di euro a valere sulle entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui all'articolo 25 della legge n.845/78, con esclusione delle somme destinate al finanziamento dei fondi paritetici interprofessionali;
- per l'anno 2017, 52 milioni di euro derivanti dal rifinanziamento del Fondo per l'Occupazione.

Qui il problema dell'inadeguatezza delle risorse è evidente, in presenza di una riforma delle politiche attive e dei servizi all'impiego che dovrebbe prevedere nuovi stanziamenti cospicui (come avviene in tutti gli altri Paesi

U.E.) per avviare l'intero sistema sul piano delle strutture, dei sistemi informatici, della riqualificazione del personale dei centri per l'impiego (tra l'altro anche numericamente decisamente insufficiente a garantirne la piena funzionalità) e della gestione degli strumenti a partire dall'assegno di ricollocazione.

DETASSAZIONE SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ E VALORIZZAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE (art. 1, commi da 182 a 190)

(N.B. le valutazioni relative a questo articolo sono state condivise con i dipartimenti Fisco/Previdenza e Politiche Sociali alle cui circolari si rinvia per gli aspetti specifici)

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.

Nella stesura definitiva del testo vengono, come da noi sollecitato, eliminati i dubbi che l'esenzione fiscale fosse operante solo nel caso l'erogazione fosse volontariamente effettuata unilateralmente dal datore di lavoro.

Risulta, quindi, chiaro che l'esenzione fiscale per le spese di cui all'articolo 100 comma 1 del TUIR è riconosciuta sia nel caso siano unilateralmente sostenute dal datore di lavoro sia che siano determinate dalla contrattazione collettiva.

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 aziende che “coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro”. Ovviamente tale forma di coinvolgimento paritetico deve a nostro avviso avere una genesi contrattuale ed essere orientata a promuovere concretamente la partecipazione organizzativa in azienda. Ciò rappresenta, infatti, un filone centrale per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello su uno dei filoni qualificanti per promuovere la competitività delle imprese attraverso l'innovazione organizzativa e la valorizzazione delle competenze 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 e 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.