

Roma, 12 Gennaio 2016

**CIRCOLARE N. 02/2016**

Prot. 03/2016

Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI**

**LORO SEDI**

**Oggetto: Le nuove norme in materia di agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato e detassazione premio produttività introdotte dalla c.d. "Legge di Stabilità 2016".**

La Legge 28 Dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità) ha apportato significative novità anche in materia di regolamentazione rapporti di lavoro: di particolare interesse per il settore risultano le norme riguardanti gli esoneri contributivi in caso di assunzioni a tempo indeterminato e le norme sulla detassazione del premio di produttività.

**Esonero contributivo per assunzioni anno 2016 (commi dal 178 al 1781)**

La Legge ha previsto per l'anno 2016 un esonero contributivo correlato alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate in pari periodo, sostanzialmente identico sotto l'aspetto normativo a quello in vigore per l'anno 2015, anche se d'importo e durata ridotta.

**Soggetti beneficiari:** sono tutti i datori di lavoro privati, ivi comprese le società cooperative a prescindere da limiti dimensionali di occupazione e settore di attività.

**Tipologia di rapporto:** beneficiano dell'esonero contributivo tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato (ad esclusione del rapporto di apprendistato ed intermittente) effettuate a partire dal 1° Gennaio 2016 sino al 31 dicembre 2016.

**Ammontare incentivo e durata:** le agevolazioni previste riguardano la sola quota contributiva a carico del datore di lavoro con esclusione del premio INAIL e la **quota incentivata è pari ad euro 3.250,00 all'anno per ognuno dei due anni successivi alla instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.** Per i rapporti a tempo parziale la misura massima di 3.250,00 euro va parametrata in diminuzione in base alla durata dell'orario ridotto.

**Lavoratori esclusi:** sono escluse dal beneficio contributivo le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati titolari di un rapporto a tempo indeterminato o che siano stati in forza nei tre mesi antecedenti al 1° Gennaio 2016 sempre a tempo indeterminato in aziende collegate o controllate o correlate tra loro da rapporti interpersonali, riconducibili alla stessa proprietà.



**Categorie particolari di lavoratori inclusi:** la norma consente di assumere a tempo indeterminato, godendo degli incentivi contributivi, oltre ai lavoratori che hanno in corso o hanno avuto con lo stesso datore di lavoro un rapporto a tempo determinato, anche i soggetti con i quali l'azienda aveva in essere un precedente rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o un contratto professionale a Partita IVA.

L'assunzione a tempo indeterminato di queste ultime due categorie di soggetti (collaboratori a progetto e titolari di Partita IVA) oltre all'esenzione contributiva, comporta l'ulteriore vantaggio per il datore di lavoro di poter accedere ad una sorta di "condono" per le eventuali irregolarità relative alla qualificazione giuridica del precedente rapporto. L'art. 54 del D. Lvo n. 81/2015 a far data dal 1° Gennaio 2016 offre infatti, seguendo un particolare procedura, la possibilità di stabilizzare e **regolarizzare** precedenti contratti di collaborazione coordinata e continuativa o contratti d'opera con Partite IVA, (fattispecie che spesso sono oggetto di contenzioso con i competenti organi ispettivi) attraverso la costituzione di rapporti a tempo indeterminato. L'iter della norma prevede la preventiva sottoscrizione di accordo conciliativo ex art. 410 o 411 cpc con il soggetto che verrà assunto riguardante eventuali pretese di natura economica scaturenti dal pregresso rapporto e l'impegno del datore di lavoro a non recedere dal rapporto a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi, fatte salve le ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo. L'adempimento di detta procedura comporta **"l'estinzione delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi amministrativi contributivi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del pregresso rapporto se non già accertate prima dell'assunzione"**.

Come già riportato in precedente circolare ai sensi del comma 181, il legislatore venendo incontro alle esigenze manifestate in particolare da quei settori produttivi interessati a frequenti situazioni di turn-over negli appalti, ha previsto che il datore di lavoro che subentri nella fornitura di servizi in appalto e che assuma, ancorchè in attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (vedi art.24 e segg. CCNL Vigilanza Privata), un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruiva dello sgravio contributivo di cui ai commi 178 e 179, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo nei limiti della durata residua.

### **Detassazione 2016 premi produttività (commi dal 182 al 191)**

La Legge di Stabilità 2016 ha nuovamente ripristinato lo sgravio fiscale dei premi di produttività previsti da accordi integrativi di secondo livello interrotto nel 2015, aggiungendo due novità, una sul welfare aziendale e una sulla partecipazione dei lavoratori.

Per il 2016 la norma prevede una aliquota fiscale secca al 10% sui premi di risultato sino al valore massimo di 2mila euro lordi ovvero 2.500 euro per imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, per somme o benefit corrisposti per incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (che saranno misurabili e verificabili sulla base di un successivo D.M.) o sotto forma di partecipazione agli utili e ne potranno beneficiare i lavoratori dipendenti con reddito lordo non superiore a 50mila euro.

I contratti collettivi che possono definire il salario di produttività sono gli accordi aziendali o territoriali firmati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Tra le novità introdotte dalla Legge di Stabilità vi è anche la riscrittura dell'art. 51 comma 2 del TUIR che ora 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 o sanitaria, messi a disposizione della generalità dei dipendenti nonché di alcune categorie di famigliari, anche qualora previsti da disposizioni di contratto di secondo livello e non solo nel caso in cui, come avveniva in precedenza tali prestazioni vengano "erogate" direttamente dal datore di lavoro a titolo di liberalità.



Attraverso questa modifica legislativa, sarà quindi possibile inserire nelle contrattazioni di secondo livello forme di erogazione di tali prestazioni che potranno avvantaggiarsi della completa detassazione fiscale e contributiva. La norma prevede inoltre che l'erogazione di tali prestazioni o servizi da parte del datore di lavoro ai fini dell'esenzione fiscale potrà avvenire anche mediante documenti di legittimazione (cd. voucher) in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

