



Circolare n. 1 del 13 Gennaio 2016

Oggetto

NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO NEI PROVVEDIMENTI DI FINE ANNO

**A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDI**

Di seguito una panoramica delle novità apportate in materia di lavoro dalla Legge 208/2015 (**Legge di Stabilità per il 2016**) e da altri provvedimenti normativi emanati a fine anno.

Agevolazione per assunzioni o stabilizzazioni

Per il 2016 è previsto **uno sgravio per chi assumerà lavoratori con contratto a tempo indeterminato** o per chi trasformerà contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Rispetto al 2015 l'incentivo avrà durata biennale e sarà riconosciuto nel limite **del 40% dei contributi previdenziali dovuti dall'azienda** e, comunque, con un massimo di **3.250 Euro annui**.

Il requisito principale rimane il medesimo del 2015 ovvero l'assenza, in capo al lavoratore, di contratti a tempo indeterminato – con qualsiasi datore di lavoro – nei 6 mesi precedenti l'assunzione.

Detassazione e decontribuzione

La legge di stabilità **elimina lo sgravio contributivo connesso alla retribuzione correlata a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa**, prevista dalla contrattazione di secondo livello prevedendo, per questi elementi, la **detassazione**.



Tale manovra comporta un vantaggio solo in capo al dipendente anziché per ambo le parti (datore e dipendente) in quanto mentre il dipendente ridurrà il proprio imponibile fiscale il datore di lavoro non avrà una riduzione del costo del lavoro.

I criteri per misurare e verificare la sussistenza dei requisiti verranno indicati in un decreto ministeriale che dovrebbe essere emanato entro il 29 febbraio.

L'importo massimo detassabile sarà pari a **2.000 Euro**, elevabili a 2.500 per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione, secondo regole che verranno specificate.

Le erogazioni devono essere previste da contratti aziendali o territoriali stipulati tra parti qualificate.

Potranno beneficiare della detassazione i lavoratori occupati presso aziende private che, nell'anno precedente, hanno ricevuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 Euro.

Abolizione registro infortuni

Il D. Lgs. 151/2015 ha previsto l'**abolizione del registro degli infortuni**.

Viene quindi meno l'onere per i datori di lavoro di trascrivere gli infortuni occorsi ai lavoratori.

Modifiche alla Cassa Integrazione

Sono state apportate sostanziali modifiche alla disciplina degli ammortizzatori sociali.

Riassumiamo le principali:

- a. per ciascuna unità produttiva il trattamento di Cigo e di Cigs non può superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**, salvo il caso in cui si ricorra ad un contratto di solidarietà la cui durata viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente (in pratica si può giungere nel periodo di osservazione sino ad un massimo di 36 mesi).
- b. I lavoratori devono possedere un'**anzianità**, alla data di presentazione della domanda, di almeno **90 giorni di effettivo lavoro** presso l'unità produttiva per la quale si richiede il trattamento.
- c. Sono notevolmente aumentati i costi della Cassa, in quanto è aumentata la percentuale di contributo aggiuntivo dovuto in caso di fruizione dell'ammortizzatore.
- d. Sono divenuti molto più onerosi, in termini di burocrazia, gli adempimenti legati alla gestione della Cassa.



Controlli a distanza dei lavoratori

Il D.Lgs. 51/2015 è intervenuto modificando l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che prevedeva espressamente il divieto dell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Il nuovo art. 4 dispone che "gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale**".

In sostanza, deve **ritenersi vietato il controllo a distanza avente ad oggetto la sola prestazione lavorativa**. La considerazione è confermata dal riferimento alla possibilità di controllo anche dell'attività lavorativa, che ribadisce l'esclusione, in ogni caso, di qualsiasi tipo di controllo a distanza finalizzato esclusivamente alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa, non sorretto da alcuna delle ragioni giustificatrici primarie individuate dalla legge.

Non cambiano le modalità per ottenere l'autorizzazione all'installazione degli impianti.

Non è richiesta alcuna autorizzazione per gli strumenti forniti al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (telefoni, navigatori, tablet ...) e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, per i quali vi è presunzione di legittimità, a patto che il lavoratore sia informato della modalità d'uso e della possibilità che siano effettuati controlli, utilizzabili anche ai fini disciplinari, proprio grazie a tali strumenti.

Lavoratori disabili

Il D.Lgs. 151/2015 ha previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, venga superato, per i datori di lavoro privati che occupano **da 15 a 35 dipendenti**, il regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione, che era subordinato all'effettuazione di "nuove assunzioni".

Di conseguenza, mentre fino a tale data l'obbligo di assumere un disabile scatta **solo in caso di nuove assunzioni, dall'1-1-2017 sarà sufficiente avere dai 15 ai 35 dipendenti per essere obbligati ad avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile, entro sessanta giorni da tale data**.

Patto generazionale

Un lavoratore con almeno **20 anni di versamenti** e che matura i requisiti di vecchiaia a **fine 2018** potrà optare per **un part-time volontario con contribuzione figurativa a carico della finanza pubblica** e trasferimento dei contributi aziendali pieni in busta paga negli ultimi tre anni di contratto. La riduzione di orario agevolata potrà essere tra il 40 e il 60%.

Un decreto ministeriale, da emanarsi entro 60 giorni, stabilirà le modalità operative per l'attuazione di quanto sopra.



BriaConsulting Commercialisti Associati
Consulenza Societaria - Fiscale - del Lavoro

Sanatoria Collaborazioni

Ricordiamo, che dal **1° gennaio 2016** è possibile accedere alla stabilizzazione dei rapporti di collaborazione con contestuale sanatoria.

BRIACONSULTING COMMERCIALISTI ASSOCIATI

Alessandro Barbalace – Danilo Sandrini

Monza (MB) 20052 – Piazza Carrobiolo n. 5 – Tel. 039/2315782 Fax 039/3903125 – studio@briaconsulting.it