

Pordenone, lì 20 gennaio 2016
Prot. n. 15 - RM/pm

NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Spett.le Ditta,

nell'augurare a tutti un 2016 all'insegna di una più incisa ripresa, siamo con la presente a fornire alcune brevi informazioni sulle novità, di maggior impatto, previste per il nuovo anno e riguardanti in modo specifico i datori di lavoro.

Ricordiamo che molte di esse sono contenute nella Legge di Stabilità 2016, approvata il 28/12/2015 ed in vigore dal 1° gennaio dell'anno in corso.

Elenchiamo di seguito le principali novità.

COMUNICAZIONE PERIODICA CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Entro il 31.1.2016, le aziende che hanno utilizzato nello scorso anno **lavoratori con Contratto di Somministrazione, devono farne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali** indicando il numero dei contratti, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

REGISTRO INFORTUNI

Il Decreto Legislativo 14/9/2015 n. 151, in attuazione della L. 123/14 (Jobs Act), **ha abolito l'obbligo della tenuta del registro infortuni**, dal 23/12/15.

Si ricorda **l'obbligo di conservazione** per 4 anni che decorrono dall'ultima registrazione o se non ve ne sono, dalla data di vidimazione.

MODELLO OT24

Le aziende in regola, sia dal punto di vista **contributivo** che con le disposizioni in **materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, che nel corso del **2015 hanno apportato migliorie** in materia di prevenzione infortuni, **possono richiedere una riduzione dei premi INAIL**. La richiesta va effettuata telematicamente entro il 29/2/2016.

Le aziende che non hanno raggiunto i 2 anni di attività presenteranno il modello OT 20.

CIG E CIG IN DEROGA

Per il 2016 è stata confermata la **Cig in deroga** per le aziende che non possono beneficiare della CIG ordinaria.

L'intesa regionale, sottoscritta il 23/12/15, prevede le seguenti **condizioni**:

- **durata massima 3 mesi** (519 ore, 250 per lavoratori part-time sino a 20 ore)
- **ricorso allo strumento** solo dopo aver utilizzato tutte le ferie e permessi;
- **anzianità lavorativa** di almeno 12 mesi;
- **vengono scalate le ore richieste**, anche se non utilizzata. Dunque si consiglia di effettuare la richiesta solo nel caso di effettivo utilizzo.

DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Dal 12/3/2016 le **dimissioni del lavoratore o la risoluzione consensuale** del rapporto dovrà avvenire **solo con modalità telematiche**.

Il lavoratore dovrà:

- **registrarsi** presso il sito *cliclavoro.gov.it* con username e password di accesso;
- **registrarsi** sul sito INPS ed avere un PIN personale;
- **compilare** sul sito *cliclavoro.gov.it* lo specifico modello telematico contenente i propri dati e quelli del datore di lavoro;
- **inviare** tutto al sistema informatico della Direzione territoriale del Lavoro di competenza, che provvederà a fornire un codice alfanumerico attestante la data e l'ora precisa dell'avvenuta trasmissione;
- **inviare** lo stesso modello alla PEC del proprio datore di lavoro;
- **in alternativa** potrà recarsi presso un soggetto abilitato, cioè Patronati, Organizzazioni Sindacali, Enti Bilaterali o Commissioni di Certificazione di cui all'art. 76 del D. L.Vo n. 276/2003, ed incaricare uno di questi organi a trasmettere il modello relativo alle sue dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

CERTIFICAZIONE UNICA (CU) E MODELLO 770

Rispetto al 2015, per il corrente anno è stata confermata l'implementazione dei dati contenuti nella **CERTIFICAZIONE UNICA**, da inviare all'Agenzia delle Entrate. I contenuti di tali comunicazione venendo equiparati al Mod. 770, fanno venir meno l'obbligo di presentazione del citato modello.

L'obbligo di presentazione del Mod. 770 (entro il 31/7) resta in vigore per coloro che sono obbligati a comunicare dati non inclusi tra quelli previsti nella Certificazione Unica.

LEGGE DI STABILITA' 2016

a) Esonero contributivo biennale per assunzioni a tempo indeterminato.

Allo scopo di promuovere una stabile occupazione, la Legge di Stabilità 2016 **introduce un esonero contributivo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel 2016**, analogamente a quanto avvenuto con la Legge di Stabilità 2015.

Va sottolineato che il legislatore non ha disposto la mera proroga delle disposizioni relative all'esonero contributivo triennale di cui all'articolo 1, commi da 118 a 122, della Legge di Stabilità 2015.

Infatti, l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 **risulta inferiore** rispetto a quello disciplinato dalla Legge di Stabilità 2015 e ciò sia:

- per quanto riguarda la durata del beneficio (**biennale**, anziché triennale),
- per l'ammontare dell'importo massimo annuo di cui si può beneficiare (**3.250 euro**, anziché 8.060 euro).

L'esonero contributivo si applica:

- alle **nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato;**
- **decorrenti dal 1° gennaio 2016** e con riferimento a contratti **stipulati entro il 31 dicembre 2016.**

L'ESONERO CONTRIBUTIVO NON SPETTA:

- alle **assunzioni effettuate con contratto di apprendistato** (che, pur essendo a tempo indeterminato, gode di una particolare agevolazione) e di **lavoro domestico;**

- relativamente ai lavoratori:

- che nei **6 mesi precedenti** alla data di assunzione siano risultati occupati a **tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;**
- per i quali il **beneficio** in oggetto, nonché quello disciplinato dalla Legge di Stabilità 2015 (esonero contributivo triennale) sia **già stato usufruito** in relazione a precedenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato,
- con riferimento a dipendenti che nei **3 mesi antecedenti al 1° gennaio 2016** (data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016) hanno già in essere con il datore di lavoro un contratto a tempo indeterminato. A tal fine, vanno considerate le società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Durata del beneficio

L'esonero contributivo spetta per un **periodo massimo di 24 mesi.**

Misura dell'agevolazione

Il beneficio consiste:

- nell'esonero dal versamento del **40% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,**
- nel **limite massimo di 3.250 euro annui.**

Cumulabilità

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri/riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni normative vigenti.

Premi INAIL

L'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016 **non si applica ai premi e contributi dovuti all'INAIL.**

b) Detassazione per l'incremento della produttività.

Viene **reintrodotta a regime** l'applicazione **dell'imposta sostitutiva dell'Irpef** e delle relative addizionali, pari al 10% sulle

- somme premiali, di importo variabile, corrisposte in relazione ad incrementi della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché
- somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, la cui **verifica e misurabilità** dovrà essere effettuata secondo criteri stabiliti da un Decreto ministeriale da emanarsi **entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016.**

I beneficiari dell'agevolazione fiscale sono i:

- lavoratori dipendenti del settore privato che
- non abbiano rinunciato per iscritto all'applicazione dell'agevolazione
- con un **reddito da lavoro dipendente** (comprensivo di eventuali somme premiali detassate) percepito nel precedente periodo d'imposta **non superiore a 50.000,00 euro**);
- nel **limite** di un imponibile detassabile pari a **2.000,00 euro.**

Il limite assoggettabile ad imposta sostitutiva sale a 2.500,00 euro qualora le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo modalità anch'esse da definirsi nel citato Decreto ministeriale da emanare.

Le somme oggetto di detassazione dovranno essere contenute in accordi collettivi di secondo livello (aziendali e territoriali) firmati dalle associazioni sindacale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

c) Gestione separata INPS.

Le nuove aliquote relative alla gestione separata dall'1/1/16 sono pari al 31,72% per soggetti non iscritti ad altra gestione pensionistica, al 27% per i titolari di partita IVA, senza cassa di previdenza e al 24% per i pensionati titolari di pensione diretta e soggetti iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria.

d) Congedo obbligatorio e facoltativo dei padri lavoratori.

La Legge di Stabilità 2016 **proroga**, in via sperimentale, per l'anno 2016 le disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 24, lettera a) della Legge n. 92/2012 che disciplinano il congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente.

In relazione alla **nascite avvenute dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016**, il padre lavoratore dipendente (naturale, adottivo o affidatario), **entro i 5 mesi successivi alla nascita** del figlio,

- **deve** astenersi dal lavoro per **2 giorni** (per gli anni 2013, 2014 e 2015 era previsto 1 solo giorno), che possono essere goduti **anche in via non continuativa**;

• **può** astenersi dal lavoro per **ulteriori 2 giorni** (frazionati o continuativi), anche contemporaneamente all'astensione della madre. Tuttavia, l'utilizzo delle ulteriori giornate facoltative da parte del padre comporta la riduzione, per il medesimo numero di giorni (uno o due), del congedo di maternità della madre, con conseguente anticipazione del termine finale dell'astensione post partum. Di conseguenza, l'utilizzo delle giornate facoltative del padre (in sostituzione di altrettante giornate di congedo obbligatorio della madre) presuppone un accordo tra i genitori e la scelta, da parte della madre, di anticipare il termine finale del proprio congedo.

Distinti saluti.

Dr. Gian Luigi Ornella
AMMINISTRATORE DELEGATO

