

Circolare n°: 04/2017

Oggetto: *Legge di Bilancio 2017: novità in materia di lavoro e previdenza*

Sommario: Dal 1° gennaio 2017, a seguito della pubblicazione in G.U. della Legge di Bilancio 2017, entrano in vigore alcune importanti novità per i datori di lavoro, che in sintesi di seguito elenchiamo, restando a disposizione per eventuali chiarimenti e approfondimenti.

Contenuto: _____

La manovra potenzia in particolare il ruolo del welfare aziendale, ampliando le agevolazioni per i premi produttività, e introduce alcuni bonus in tema di assunzioni.

Segnaliamo inoltre che a breve lo Studio organizzerà un incontro per illustrare tali novità, con particolare riguardo alla nuova detassazione e al welfare 2017.

Con la presente circolare si sintetizzano le principali modifiche nonché i nuovi adempimenti per i datori di lavoro introdotti dalla legge di bilancio 2017 in materia di lavoro e previdenza.

Indice: _____

P.2	COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO
P.2	APPRENDISTATO
P.2	CESSAZIONE SGRAVI PER ASSUNZIONI /TRASFORMAZIONI
P.3	ESONERO CONTRIBUTIVO STUDENTI E APPRENDISTI
P.3	ESONERO CONTRIBUTO LICENZIAMENTO
P.4	ALIQUOTA CONTRIBUTIVA GESTIONE SEPARATA
P.4	APE
P.5	MISURE PER LA MATERNITA' /PATERNITA'

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO:

Dal 1° gennaio 2017 le imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenute ad assumere **una persona disabile** tramite il collocamento obbligatorio. La novità rilevante consiste nel fatto che, diversamente dal passato, l'obbligo scatta immediatamente con il raggiungimento dei 15 dipendenti e il datore di lavoro ha un termine di 60 giorni per assumere un disabile o richiederne l'avviamento agli uffici di collocamento obbligatorio.

Decorso il suddetto termine di 60 giorni per l'omessa richiesta di avviamento o assunzione di un disabile, il datore di lavoro inadempiente può essere sanzionato con pesanti sanzioni pecuniarie.

Si ricorda quindi il numero obbligatorio di assunzioni disabili in base all'organico aziendale:

- da 15 a 35 dipendenti: 1 disabile;
- da 36 a 50 dipendenti: 2 disabili;
- oltre 50 dipendenti: 7% dei dipendenti in forza.

La seconda novità, introdotta dal D.Lgs. n. 186/2016 in tema di collocamento obbligatorio, è **la possibilità** per i datori di lavoro **di computare nella quota dell'obbligo il personale già disabile prima dell'assunzione** (ma non assunto tramite collocamento obbligatorio) con **minorazioni pari o superiori al 60%**.

APPRENDISTATO:

Con il 31 dicembre 2016 termina il regime sperimentale che ha previsto – a far data dal 1° gennaio del 2012 e fino al 31 dicembre del 2016 - la totale decontribuzione per le assunzioni di apprendisti effettuate da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, per i primi tre anni di svolgimento del contratto. Pertanto anche a queste aziende, con riferimento alle nuove assunzioni di apprendisti dal 1° gennaio 2017, tornerà ad applicarsi l'aliquota del 10%.

CESSAZIONE SGRAVI PER ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI:

Con il 31 dicembre 2016 cessano inoltre i seguenti sgravi per assunzioni/trasformazioni:

- Assunzione a termine da liste di mobilità;
- Assunzione a tempo indeterminato da liste di mobilità;
- Trasformazione a tempo indeterminato da liste di mobilità;
- Esonero contributivo biennale per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato;
- Stabilizzazione di tirocinio da Garanzia Giovani.

ESONERO CONTRIBUTIVO STUDENTI E APPRENDISTI:

E' previsto l'esonero contributivo per le imprese che assumono, a tempo indeterminato (anche in apprendistato), studenti che hanno svolto periodi di "alternanza scuola-lavoro" o periodi di apprendistato.

L'esonero, valido per i contratti sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, si applicherà per un massimo di 36 mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, entro il limite massimo di 3.250 euro annui.

Le assunzioni dovranno avvenire entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio, per studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- attività di alternanza scuola-lavoro;
- periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- periodi di apprendistato in alta formazione.

DETASSAZIONE PREMI E WELFARE 2017:

E' previsto per l'anno 2017 un rafforzamento della detassazione dei premi di produttività (imposta al 10%), attraverso:

1. l'incremento dell'importo soggetto alla tassazione agevolata del 10% che passa da 2.000 a 3.000 euro;

2. l'innalzamento della fascia reddituale che beneficia della detassazione del premio di produttività, che passa dagli attuali 50mila euro a 80mila euro (reddito fiscale).

Oltre alle norme già in vigore per l'anno 2016, sono aggiunte e confermate le seguenti agevolazioni in tema di welfare aziendale:

- a) il lavoratore potrà scegliere in luogo dell'imposta sostitutiva sui premi detassati, anche beni classificabili come benefit aziendali (es. autovetture aziendali, alloggi e prestiti);
- b) l'esclusione da ogni forma di tassazione (ordinaria o sostitutiva) dei contributi alle forme pensionistiche complementari, dei contributi di assistenza sanitaria versati per scelta del lavoratore in sostituzione (totale o parziale) delle somme agevolabili.

Sono esclusi dalla base imponibile dei redditi da lavoro dipendente i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie.

ALIQUOTA CONTRIBUTIVA GESTIONE SEPARATA:

A decorrere dal 1° gennaio 2017, si riduce al 25% l'aliquota contributiva dovuta per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla Gestione separata che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati.

APE:

Dal 1° maggio 2017 ed in via sperimentale fino a 31 dicembre 2018, è istituito l'anticipo pensionistico (APE), che consentirà di lasciare il lavoro anticipatamente ai soggetti con almeno 63 anni di età e 20 anni di contributi e che maturano il diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi.

L'anticipo pensionistico sarà erogato da un istituto finanziatore in quote mensili tramite un prestito.

La restituzione del prestito avviene dal momento in cui si matura il diritto alla pensione, con rate di ammortamento mensili per una durata di 20 anni. Il prestito è coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza. La concessione dell'indennità, erogata mensilmente su dodici mensilità, sarà subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa.

MISURE PER LA MATERNITA'/PATERNITA':

Nell'ambito del sostegno alla famiglia sono introdotte le seguenti misure:

- viene prorogato, per l'anno 2017, il congedo obbligatorio di due giorni per il padre lavoratore dipendente, che possono essere goduti anche in via non continuativa entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. Per l'anno 2018 diventano quattro giorni;
- con decorrenza gennaio 2017 viene introdotto un premio alla nascita di 800 euro, erogato direttamente dall'INPS.

Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.

Cordiali saluti

Studio Brunello e Partner
Area Lavoro