

Informativa n. 05/2017

17 gennaio 2017

LEGGE DI BILANCIO 2017

NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO

Legge 11.12.2016 n° 232, su SO n. 57 alla GU n. 297 del 21.12.2016

Con la presente analizziamo le principali novità di interesse dei datori di lavoro/sostituti d'imposta contenuti nella Legge di Bilancio 2017, in vigore dal 1° gennaio 2017.

DETAZZAZIONE 2017 E WELFARE AZIENDALE – Commi 160, 161 e 162

Viene confermata, per l'anno 2017, la detassazione dei premi di risultato con delle novità:

- ❑ il limite massimo agevolabile sale a 3.000 euro (contro i 2.000 euro del 2016), incrementati ulteriormente a 4.000 euro nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- ❑ il limite reddituale dell'anno precedente a quello di fruizione è elevato a 80 mila euro (contro i 50.000 previsti per l'accesso alla detassazione nel 2016).

Rimane confermata nella misura del 10% l'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali.

La Legge di Bilancio 2017 promuove ulteriormente il welfare aziendale, anche come alternativa ai premi di produttività.

Per i dettagli si vedano le nostre Informative 21 e 22 del 2016.

La Legge di Bilancio 2017 interviene inoltre sull'art. 51 del TUIR integrando il comma 2, con la nuova lettera f-quater, ampliando ulteriormente le fattispecie di fringe benefit previsti.

In particolare, è previsto che non concorrono alla determinazione del reddito imponibile le coperture assicurative per << Long Term Care >>. La norma recita:

“i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”.

Rammentiamo infine l'obbligatorietà del deposito del contratto di II livello ai fini del godimento del beneficio fiscale.

CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO – Comma 164

Come noto, il datore di lavoro è tenuto al versamento del contributo di licenziamento in tutti i casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per le causali che generano in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità ASpI o NASpI.

Il contributo di licenziamento è pari al 41% del tetto mensile dell'indennità ASpI (41 euro circa per ogni mese di rapporto), nel limite di tre anni di anzianità (36 mesi).

La Legge di Bilancio 2017 ha confermato anche per il 2017 l'esonero dal versamento del contributo di licenziamento nei seguenti casi:

- ❑ licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL;
- ❑ interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

GESTIONE SEPARATA INPS– Comma 165

E' previsto l'aumento di aliquota per i soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria. Pertanto la contribuzione per il 2017 si attesta al 32,72%.

E' invece confermata l'aliquota del 24% per i soggetti pensionati o iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria.

Viene ridotta l'aliquota contributiva applicabile ai lavoratori autonomi titolari di partita IVA non iscritti ad altra gestione obbligatoria e non pensionati: per il 2017 l'aliquota è ridotta al 25,72%.

BLOCCO AUMENTI ADDIZIONALI 2017 – Comma 42

L'art. 1, comma 42 della Legge di Bilancio estende al 2017 la sospensione dell'efficacia delle Leggi regionali e delle deliberazioni degli Enti locali che prevedono aumenti dei tributi delle addizionali rispetto ai livelli 2015.

APE - ANTICIPO FINANZIARIO A GARANZIA PENSIONISTICA – Commi da 166 a 186

E' introdotta la disciplina del nuovo istituto dell'APE - **Anticipo finanziario a garanzia pensionistica** - il quale consiste in un prestito volto a permettere l'uscita dal mondo del lavoro a tutti i soggetti ai quali manchino non più di 3 anni e 7 mesi al pensionamento.

Requisiti soggettivi

Possono beneficiare dell'APE i lavoratori subordinati iscritti all'AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima oppure alla Gestione separata.

Inoltre, al momento della presentazione della domanda di APE, devono sussistere le seguenti condizioni:

- ❑ età anagrafica non inferiore a 63 anni,
- ❑ avere maturato almeno 20 anni di contribuzione,
- ❑ maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi,
- ❑ importo della pensione, al netto della rata di APE, pari o superiore, al momento dell'accesso alla prestazione, a 1,4 volte il trattamento minimo (euro 702,64).

Non possono ottenere l'APE coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto.

Requisiti oggettivi

Il prestito corrisposto ai soggetti di cui sopra:

- ❑ decorrerà dal 1° maggio 2017 fino al 31 dicembre 2018;

- ❑ sarà in quote mensili per dodici mensilità;
- ❑ durerà fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia;
- ❑ sarà coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza.

Il prestito contratto dovrà essere restituito con decorrenza dalla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, in rate mensili e con una durata di 20 anni.

La disciplina normativa chiarisce che sia la domanda di APE che quella di pensione non sono revocabili.

L'APE non potrà avere una durata minima inferiore a sei mesi.

L'indennità non è compatibile con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria.

Rimane fermo che la concessione dell'indennità è comunque subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa e non spetta a coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto. La stessa è erogata mensilmente su 12 mensilità. E' pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, fermo restando che l'importo dell'indennità non può superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro e non è soggetto a rivalutazione.

Particolari categorie di lavoratori beneficiari

Esiste poi la possibilità di accesso all'APE per particolari tipologie di lavoratori in aggiunta ai soggetti beneficiari già descritti. Essi sono coloro che:

- ❑ si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa/risoluzione consensuale o che hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- ❑ assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge n. 104/1992 e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- ❑ hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74% e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- ❑ al momento della decorrenza dell'indennità svolgono da almeno sei anni in via continuativa attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo,
- ❑ sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni e svolgono le mansioni di cui all'Allegato C del disegno di legge.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO – Commi da 308, 309 e 310

E' previsto un nuovo esonero contributivo per le assunzioni di giovani a tempo indeterminato (anche in apprendistato), effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018.

Il beneficio ha una durata massima di 36 mesi e consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di 3.250 euro all'anno.

L'esonero spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- ❑ attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza dalla Legge n. 107/2015 e cioè: 120 ore per gli istituti tecnici e professionali e 60 ore per i licei,
- ❑ 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi di istruzione e formazione professionale erogati ai sensi del capo III del D. Lgs n. 226/2005,
- ❑ 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del DPCM 25 gennaio 2008,
- ❑ 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- ❑ periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Risorse disponibili

Il beneficio in esame sarà riconosciuto, avendo riguardo alla data di presentazione delle domande, nel limite massimo di spesa fissato, per il 2017, in 7,4 milioni di euro.

Terminati i fondi stanziati, le restanti assunzioni non potranno più beneficiare dell'agevolazione.

PREMIO NASCITA– Comma 353

Nell'ambito delle misure a sostegno della famiglia e della maternità, con decorrenza 1° gennaio 2017, è previsto un premio alla nascita o all'adozione di minore dell'importo di 800 euro.

Tale premio viene erogato direttamente dall'INPS in unica soluzione su richiesta della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

Esso non concorre alla formazione del reddito complessivo della richiedente.

CONGEGO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE – Comma 354

Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per gli anni 2017 e 2018 è stabilita la proroga del congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100%), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, a favore del padre lavoratore dipendente, già introdotto dalla c.d. Riforma Fornero e confermato dalla Legge di Stabilità 2016.

La durata del congedo è fissata in

- ❑ 2 giorni per l'anno 2017,
- ❑ 4 giorni per l'anno 2018,

la cui fruizione può anche essere in via non continuativa.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.