

**DL 24.4.2017 n. 50
conv. L. 21.6.2017 n. 96 -
Novità in materia di lavoro e previdenza**

1 PREMESSA

Il DL 24.4.2017 n. 50 (c.d. “manovra correttiva”) è stato convertito nella L. 21.6.2017 n. 96, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Il DL 50/2017 è entrato in vigore il 24.4.2017, mentre la L. 96/2017 è entrata in vigore il 24.6.2017. Tuttavia, per numerose disposizioni sono previste specifiche decorrenze.

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza contenute nel DL 50/2017 convertito.

2 NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Sgravi contributivi sui premi di produttività	<p>Al fine di incrementare la produttività del lavoro e promuovere, al contempo, la partecipazione dei lavoratori, viene introdotto un regime contributivo agevolato in relazione alle componenti variabili della retribuzione erogate a titolo premiale.</p> <p>Tale regime (c.d. “decontribuzione dei premi di risultato”):</p> <ul style="list-style-type: none">• presuppone che l'erogazione degli emolumenti sia effettuata:<ul style="list-style-type: none">– da aziende che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro;– in esecuzione di contratti collettivi di secondo livello sottoscritti dal 24.4.2017;• può essere fruito:<ul style="list-style-type: none">– contestualmente all'agevolazione fiscale disciplinata dalla L. 28.12.2015 n. 208 (come modificata dalla L. 11.12.2016 n. 232) e dal DM 25.3.2016, consistente nell'applicazione ai premi di risultato e alle somme derivanti dalla partecipazione agli utili dell'impresa, al ricorrere di determinate condizioni ed entro determinati limiti, di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 10% (c.d. “detassazione dei premi di risultato”);– in luogo del soppresso innalzamento dell'importo massimo delle somme detassabili, previsto, a fronte del coinvolgimento paritetico dei lavoratori, nella disciplina previgente. <p>Ambito soggettivo di applicazione</p> <p>La nuova agevolazione si inserisce nel medesimo contesto in cui opera la detassazione, risultando applicabile nel settore privato, con riferimento ai lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none">• impiegati con qualsiasi contratto di lavoro subordinato (compresi i dipendenti di lavoratori autonomi, quali i professionisti);• titolari, nell'anno precedente, di un reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000,00 euro. <p>Ambito oggettivo di applicazione</p> <p>Sono agevolabili sul piano contributivo, oltre che su quello tributario, le somme erogate a tali lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none">• in esecuzione di contratti collettivi:<ul style="list-style-type: none">– sottoscritti, a livello territoriale o aziendale, da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, a livello aziendale, dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di tali associazioni o dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU);– soggetti a deposito telematico, unitamente alla dichiarazione di conformità alla normativa, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, sulla base delle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro;

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<p><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • a titolo di: <ul style="list-style-type: none"> – premi di risultato, intesi come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata dai contratti collettivi aziendali o territoriali di cui sopra ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, verificabili e misurabili secondo i criteri previsti dai contratti stessi; – partecipazione agli utili dell'impresa, intesa quale modalità di corresponsione della retribuzione. <p>Come accennato, per essere utili ai fini della decontribuzione, è necessario che i suddetti contratti collettivi, oltre a presentare determinati requisiti di rappresentatività dei soggetti stipulanti e determinati requisiti contenutistici, risultino essere stati stipulati successivamente all'entrata in vigore del DL 50/2017, avvenuta il 24.4.2017.</p> <p>Coinvolgimento paritetico dei lavoratori</p> <p>Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza attraverso modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la cui definizione è demandata ai medesimi contratti collettivi aziendali o territoriali; • volte ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo, favorendo un impegno "dal basso" che consenta di migliorare la qualità del prodotto e del lavoro. <p>Si pensi, ad esempio, alla costituzione di gruppi di lavoro finalizzati all'innovazione o al miglioramento di aree o sistemi di produzione, cui partecipino sia responsabili aziendali che lavoratori, nei quali questi ultimi possano intervenire ed esprimere opinioni con la stessa dignità dei primi. Non rilevano i gruppi di semplice consultazione, addestramento o formazione.</p> <p>Contratti collettivi di secondo livello sottoscritti dal 24.4.2017</p> <p>In presenza delle condizioni sopra descritte, è riconosciuto uno sgravio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • applicabile su una quota dei premi di risultato e/o delle somme corrisposte sotto forma di partecipazione agli utili non superiore a 800,00 euro; • in misura pari al 20% dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro e al 100% della contribuzione a carico del lavoratore (con incidenza, però, sull'importo della pensione). <p>Resta, altresì, ferma la possibilità di tassare le medesime componenti retributive, salvo rinuncia del dipendente, con un'imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'IRPEF e relative addizionali, fino al limite massimo generale di 3.000,00 euro.</p> <p>Contratti collettivi di secondo livello sottoscritti prima del 24.4.2017</p> <p>In relazione ai premi di risultato e alle somme corrisposte sotto forma di partecipazione agli utili da aziende che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali stipulati prima del 24.4.2017, continua ad applicarsi il regime vigente fino a tale data, con conseguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possibilità di tassare dette componenti retributive, salvo rinuncia del dipendente, con un'imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'IRPEF e relative addizionali, fino a un limite massimo elevato a 4.000,00 euro (rispetto al limite di 3.000,00 euro previsto in generale); • assoggettamento delle somme all'ordinaria contribuzione previdenziale e assistenziale.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<p>Nuova disciplina delle prestazioni occasionali</p>	<p>In seguito all'abrogazione del lavoro accessorio da parte del DL 17.3.2017 n. 25 (conv. L. 20.4.2017 n. 49) – che ha previsto un periodo transitorio durante il quale i <i>voucher</i> già acquistati fino al 17.3.2017 potranno essere utilizzati fino al 31.12.2017 – viene reintrodotta la possibilità di acquistare prestazioni di lavoro occasionale, ossia quelle attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000,00 euro; • per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000,00; • per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500,00 euro. <p>Al prestatore di attività lavorativa di tipo occasionale sono garantiti il riposo giornaliero, le pause e i riposi settimanali.</p> <p>Divieto di ricorrere al lavoro occasionale</p> <p>Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionale da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.</p> <p>Tutela previdenziale e assicurativa</p> <p>I prestatori di lavoro occasionale godono di una minima tutela assicurativa e previdenziale, posta a carico dell'utilizzatore, presso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la Gestione separata INPS ex L. 335/95, che garantisce l'assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti; • l'INAIL, per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. <p>Compensi</p> <p>I compensi percepiti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • esenti da imposizione fiscale; • irrilevanti ai fini dello <i>status</i> di disoccupato; • computabili ai fini del calcolo del reddito necessario al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno. <p>Utilizzatori di prestazioni occasionali</p> <p>Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale, previa registrazione sull'apposita piattaforma informatica INPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le persone fisiche, purché non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, mediante il c.d. "Libretto Famiglia"; • gli altri utilizzatori (imprese e professionisti), purché entro i limiti previsti, mediante il contratto di prestazione occasionale; • la Pubblica Amministrazione, anch'essa mediante il contratto di prestazione occasionale, soltanto per far fronte ad esigenze temporanee o eccezionali. <p>Libretto Famiglia</p> <p>Le persone fisiche possono servirsi di piccole prestazioni domestiche acquistando, attraverso la predetta procedura INPS, il "Libretto Famiglia", ossia un libretto nominativo prefinanziato composto da titoli del valore di 10,00 euro. Tramite questa modalità saranno erogati anche il c.d. "<i>voucher baby sitting</i>" e il contributo asili nido di cui all'art. 4 co. 24 lett. b) della L. 28.6.2012 n. 92.</p> <p>Quanto all'obbligo di comunicazione, l'utilizzatore dovrà trasmettere tramite la procedura INPS o <i>Contact Center</i> ed entro il giorno 3 del mese successivo a quello dello svolgimento della prestazione:</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<p><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • i dati del prestatore; • il compenso pattuito; • le altre informazioni utili alla gestione del rapporto. <p>Contratto di prestazione occasionale</p> <p>I soggetti diversi dalle persone fisiche dovranno invece usare il contratto di prestazione occasionale, attivabile con il versamento – tramite la procedura INPS e con le stesse modalità del “Libretto famiglia” – delle somme destinate a compensare le prestazioni acquisite.</p> <p>Con riferimento all’obbligo di comunicazione, l’utilizzatore dovrà trasmettere, almeno un’ora prima dell’inizio dell’attività lavorativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la dichiarazione che contenga i dati del prestatore; • il luogo e l’oggetto della prestazione; • il compenso pattuito; • l’ora di inizio e di fine della prestazione. <p>Infine, laddove la prestazione lavorativa preventivamente comunicata non dovesse avere luogo, l’utilizzatore potrà revocare la comunicazione trasmessa all’INPS entro i 3 giorni successivi al giorno indicato per lo svolgimento della prestazione.</p> <p>Diversamente, l’INPS procederà comunque al pagamento delle prestazioni e all’accredito dei contributi.</p> <p>Versamento delle somme</p> <p>Il versamento delle somme dovute per il “Libretto Famiglia” o il contratto di prestazione occasionale deve avvenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con il modello “F24 Versamenti con elementi identificativi” (F24 ELIDE) o il modello “F24 Enti pubblici” (F24 EP); • utilizzando le causali contributo istituite con la ris. Agenzia delle Entrate 3.7.2017 n. 81; • compilando il modello F24 secondo le istruzioni contenute nella suddetta risoluzione. <p>Impianto sanzionatorio</p> <p>Il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato qualora sia superato, da parte di un utilizzatore diverso dalla Pubblica Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il limite massimo complessivo di 2.500,00 euro, previsto per il prestatore per le prestazioni rese in favore del medesimo utilizzatore; • il limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell’arco dello stesso anno civile. <p>Con riferimento al solo contratto di prestazione occasionale, invece, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500,00 a 2.500,00 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • violazione dell’obbligo di comunicazione; • violazione dei limiti disposti per gli utilizzatori.
<p>Lavoro subordinato nelle <i>start-up</i> innovative</p>	<p>Il periodo di applicazione delle particolari disposizioni in materia di lavoro subordinato dettate dall’art. 28 del DL 18.10.2012 n. 179 (conv. L. 17.12.2012 n. 221) per i rapporti instaurati alle dipendenze delle <i>start-up</i> innovative viene esteso da 4 a 5 anni dalla data di costituzione della società.</p> <p>Tali disposizioni concernono:</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<p><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • la retribuzione dei lavoratori assunti (a tempo indeterminato o a termine) da una <i>start-up</i> innovativa, composta da: <ul style="list-style-type: none"> – una parte fissa, non inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile; – una parte variabile, collegata all'efficienza o redditività dell'impresa, alla produttività del lavoratore o del gruppo di lavoro o ad altri obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti; • la facoltà della contrattazione collettiva di stabilire criteri per la determinazione di minimi tabellari specifici e dettare disposizioni finalizzate ad adattare le regole di gestione del rapporto di lavoro alle esigenze delle <i>start-up</i>. <p>Si segnala che non è stato modificato dal DL 50/2017 convertito il periodo – fissato in 4 anni dalla costituzione della società – di applicazione della “speciale” disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulabili dalle <i>start-up</i> innovative (non soggetti ai limiti al numero di proroghe e in materia di rinnovi, né ai limiti quantitativi posti in generale), confluita all'interno del “codice dei contratti” di cui al DLgs. 15.6.2015 n. 81.</p>
<p>Trattamenti di integrazione salariale in deroga</p>	<p>Viene modificata la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, integrando l'art. 44 co. 6-<i>bis</i> del DLgs. 14.9.2015 n. 148.</p> <p>Per effetto della modifica, viene previsto che, per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del termine di durata della concessione; • o del provvedimento di concessione, se successivo.
<p>Formazione e sostegno al reddito per i lavoratori somministrati</p>	<p>Viene fornita l'interpretazione autentica dell'art. 12 co. 3 del DLgs. 10.9.2003 n. 276 relativa all'obbligo, per i soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, di versare agli appositi fondi le somme per finanziare interventi di formazione e integrazione al reddito dei lavoratori somministrati.</p> <p>In particolare, il citato co. 3 precisa che detti interventi devono essere attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal CCNL delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p> <p>Secondo la disposizione interpretativa, il suddetto comma deve essere interpretato nel senso che gli interventi di formazione e integrazione al reddito dei lavoratori somministrati includono le misure stabilite dal CCNL dirette a garantire a questi ultimi una protezione complessiva in termini di <i>welfare</i>, anche attraverso la bilateralità del settore.</p>