

Legge di stabilità 2016, le proposte su: pensioni, premi produttività, assunzioni, rifi naziamento ammortizzatori in deroga.

Pensioni

Nella bozza della legge di stabilità per il 2016 sono previsti quattro tipi di intervento in materia pensionistica. Due riguardano gli attivi, uno gli esodati e uno i pensionati. Per gli attivi viene introdotta una prima forma di flessibilità in uscita e si proroga di un anno l'opzione donna. Per gli esodati è prevista la settima salvaguardia, mentre i pensionati si vedranno aumentare la no tax area. Ricordando che i provvedimenti dovranno essere approvati dal Parlamento, riportiamo una sintesi delle proposte.

Flessibilità in uscita

I lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia possono, a condizione di avere maturato i requisiti minimi di contribuzione (almeno 20 anni di contributi), d'intesa con il datore di lavoro, chiedere un part-time compreso tra il 40% e il 60% per un periodo non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico per ottenere la pensione di vecchiaia. In cambio del part-time il datore di lavoro verserà, in busta paga, al lavoratore la somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici che avrebbe dovuto conferire all'Inps, per la sola parte relativa alle prestazioni non rese. Si ripropone, in maniera leggermente diversa, il cosiddetto bonus Maroni. Al lavoratore vengono restituiti i contributi, che l'azienda avrebbe dovuto versare all'Inps, che non concorrono né a formare il suo reddito né sono assoggettati a contribuzione previdenziale. Ciò significa che a fronte di una prestazione ridotta al 50%, il lavoratore percepirà il 50% dello stipendio più il 23,81% del valore dei contributi sugli altri 500 euro sui quali non pagherà le tasse. Su uno stipendio lordo di 1000 euro, con il part time al 50%, al lavoratore saranno corrisposti 500 euro lordi, più 119 euro netti che sono il valore di contributi che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'Inps.

Nonostante lavori a part time, per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa, al dipendente è riconosciuta la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Ciò significa che il lavoratore non perde nulla dal punto di vista pensionistico. Riprendendo l'esempio sopra esposto, al lavoratore sarà garantita una pensione pari a 1000 euro pur lavorando per metà tempo e intascando i contributi esenti da tasse.

La facoltà è concessa, a domanda del lavoratore, nei limiti delle risorse previste a bilancio e previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro. Il datore di lavoro con riferimento al lavoratore che intende, di intesa con lo stesso datore di lavoro, accedere alla facoltà di ricorso al part-time deve dare comunicazione all'INPS e alla Direzione Territoriale del lavoro della stipulazione del contratto e della relativa cessazione secondo le modalità che saranno stabilite da un successivo decreto. Il beneficio sarà riconosciuto dall'INPS, qualora ricorrano: i necessari presupposti e requisiti, siano rispettati i limiti delle risorse fissate a bilancio.

I requisiti per ottenere la pensione di vecchiaia sono i seguenti: per i maschi dal 2016 al 2018 ci vogliono 66 anni e 7 mesi; per le donne nel 2016 e 2017 ci vogliono 65 anni e 7 mesi, nel 2018 i requisiti saranno uguali a quelli previsti per gli uomini.

Opzione donna

Il Governo vuole portare a conclusione la sperimentazione, in favore delle donne, di cui alla legge 23 agosto 2004, n. 243, la cosiddetta opzione donna.

L'opzione donna, com'è noto, è un regime sperimentale introdotto dalla legge Maroni nel 2004 che consente, sino alla fine di quest'anno, alle lavoratrici di andare in pensione, accettando un assegno determinato con il sistema contributivo se in possesso di almeno 57 anni di età e 3 mesi (58 anni e 3 mesi le autonome) e 35 di contributi. L'Inps, con due Circolari nel 2012, ha però interpretato il termine del 31 dicembre 2015 come data di decorrenza della pensione e non come data di maturazione dei requisiti come prevede la legge istitutiva, accorciando di fatto di almeno un anno la durata della sperimentazione. Per questo regime, infatti, sono rimaste in vigore, in via eccezionale, le finestre mobili (12 mesi per le dipendenti e 18 per le autonome), e ciò determina che la data di maturazione dei requisiti non coincide con quella di liquidazione del primo rateo.

Con la modifica contenuta nella legge di stabilità ora le lavoratrici potranno fruire dell'opzione sino alla fine di quest'anno a prescindere dalla decorrenza della pensione anche se continuerà a rilevare la speranza di vita. In sostanza potranno beneficiare della pensione contributiva tutte le nate entro il 30 settembre 1958, mentre le autonome dovranno essere nate entro il 30 settembre 1957, dato che il requisito anagrafico per loro è più alto di un anno. I tre mesi della speranza di vita determineranno pertanto, a meno di cambi di rotta nel corso dell'esame parlamentare del provvedimento, l'esclusione dalla possibilità del pensionamento anticipato per le lavoratrici nate nell'ultimo trimestre del 1958 (o del 1957 se autonome). Costoro infatti non riuscirebbero a centrare il requisito anagrafico complessivo dei tre mesi di aspettativa di vita entro la tagliola del 31 dicembre 2015.

L'effetto della modifica proposta dal Governo determinerà l'inclusione di tutte le nate dal 1° settembre 1957 al 30 settembre del 1958. Benefici ancora più lunghi per il settore autonomo dove si passa dalla fine di febbraio 1956 al 30 settembre 1957 con un allungamento di oltre un anno e mezzo.

Esodati

Il provvedimento ricalca la sesta salvaguardia (legge 147/2014) dalla quale si differenzia per lo spostamento di un anno di tutti i termini per la maturazione del diritto o della decorrenza della pensione, secondo la disciplina ante Fornero, e per l'inclusione dei lavoratori titolari del trattamento edile e dei lavoratori provenienti da aziende cessate o interessate dall'attivazione delle vigenti procedure concorsuali quali il fallimento, il concordato preventivo, la liquidazione coatta amministrativa, l'amministrazione straordinaria o l'amministrazione straordinaria speciale, che, proprio per tale ragione, non abbiano potuto stipulare accordi sindacali.

Resta confermata l'articolazione dei profili di tutela. Quattro in tutto: mobilitati, autorizzati ai volontari entro il 2011, cessati dal servizio entro il 2011 (anche a tempo determinato) e lavoratori che assistevano familiari con disabilità nel 2011. Quest'ultimo profilo tuttavia subisce una pesante restrizione: in quanto la salvaguardia viene garantita solo ai lavoratori che hanno ottenuto il congedo ai sensi dell'articolo 42, comma 5 del Dlgs 151/2001 (non bastano più i permessi) per assistere figli con disabilità grave. Restano esclusi coloro che hanno fruito del congedo per assistere ad esempio il proprio congiunto. In totale le persone che beneficeranno del provvedimento saranno 26.300.

Per quanto riguarda il profilo dedicato alla mobilità si riconosce la salvaguardia a chi ha maturato il diritto a pensione entro due anni dalla fine dell'indennità di mobilità, a condizione però che il rapporto di lavoro risulti cessato alla data del 31 dicembre 2012. Mentre negli altri tre profili di tutela (autorizzati ai volontari, cessati dal servizio, in congedo) è richiesta la maturazione della decorrenza della pensione (cioè comprensiva

della finestra mobile) entro il 6 gennaio 2017 (sessantesimo mese successivo alla data di entrata in vigore della Riforma Fornero).

Pensionati

L'intervento del Governo prevede l'estensione della no tax area per i pensionati a tutela del reddito e dell'assegno, ma solo a partire dal 01.01.2017. In particolare la "no tax area" per gli over 75enni passerà da 7.500 euro a 8.000 euro, equiparandola sia pure con una scalettatura differente a quella dei redditi da lavoro. Mentre per i pensionati sotto i 75 anni la "no tax area" aumenterà da 7.500 euro a 7.750 euro.

Sgravi fiscali premi di produttività, welfare aziendale

Il Governo ripropone gli sgravi fiscali per i premi di produttività innalzando la soglia di reddito degli aventi diritto a coloro che, nell'anno precedente, hanno guadagnato fino a 50.000 euro, ovvero 10.000 in più rispetto alla versione precedente. Come in precedenza, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con un nuovo decreto che dovrà essere approvato entro 60 giorni dall'approvazione della legge di stabilità. Con molta probabilità sarà ristretto il campo di applicazione e specificati meglio i criteri per la definizione di cosa si intenda per produttività, mentre è già previsto che le esenzioni devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Nella bozza della legge è stabilito che i 2000 euro non saranno conteggiati ai fini dell'ISEE, mentre resta fermo che il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

Importante novità riguarda il welfare aziendale con la possibilità di poter ottenere 2000 euro in prestazioni senza che queste vengano contabilizzate come reddito da lavoro dipendente. Tale limite è aumentato fino ad 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità che saranno specificate in un prossimo decreto.

Incentivi per le assunzioni

Il Governo ripropone gli sgravi contributivi per le assunzioni che saranno fatte con contratti a tempo indeterminato. Rispetto all'attuale regime si prevede una contrazione del beneficio. Dal primo gennaio 2016, al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, ai contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2016, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del quaranta per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.250 euro su base annua. E' specificato che l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Come per l'attuale regime sono previsti dei limiti in funzione degli stanziamenti previsti in bilancio.

Rifinanziamento ammortizzatori sociali in deroga

Al fine di favorire la transizione verso il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, per l'anno 2016, il Governo prevede di stanziare 250 milioni di euro per il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'articolo 2, commi 64, 65 e 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Nel farlo vengono posti alcuni limiti. Infatti la bozza di legge prevede che, fermo restando quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e

fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016, in parziale rettifica di quanto stabilito dall'articolo 3, comma 5, del decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 1° agosto 2014, il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree di cui al citato testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 218 del 1978. Per tali lavoratori il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi.

Il Dipartimento Politiche Sociali