

STUDIO DE CHECCHI

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 1 giugno 2016

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 09/2016

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di Amministrazione del Personale

DETAZZAZIONE 2016

In data 16 maggio 2016 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il decreto interministeriale 25 marzo 2016, con il quale si è provveduto a dare attuazione alla *c.d. detassazione*.

Come noto, con la Legge di Stabilità 2016 il Legislatore ha provveduto a reintrodurre **in via definitiva la tassazione sostitutiva del 10%** sui premi di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa. Tale tassazione, in forma agevolata, è appunto sostitutiva in quanto applicata in vece dell'ordinaria tassazione Irpef e relative addizionali locali.

Le disposizioni del decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo d'imposta 2016 e in quelli successivi.

Il decreto pubblicato prevede tale agevolazione per erogazioni di somme derivanti da contratti collettivi o **accordi** di secondo livello, territoriali o aziendali **firmati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale e dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione **nel limite annuo di € 2.000,00 lordi** e a favore di lavoratori che, nell'anno precedente, abbiano percepito **un reddito** da lavoro dipendente non superiore a **€ 50.000,00**.

Al fine di monitorare e controllare le sopra esposte condizioni, il decreto richiede inoltre che l'accordo aziendale o territoriale, da cui deriva la retribuzione premiale, sia depositato in modalità esclusivamente telematica presso la DTL entro 30 giorni dalla sua stipula, ovvero, se già stipulato, entro 30 giorni dal vigore del decreto stesso. Vista l'avvenuta pubblicazione del decreto in data 16 maggio, tale adempimento di deposito dovrà avvenire non oltre il prossimo 15 giugno.

Per effettuare il deposito occorre compilare il modulo telematico indicando i dati del datore di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, le misure introdotte e gli indicatori per la misurazione dei parametri fissati; bisogna inoltre allegare il *file* del contratto in formato pdf. Il modello così compilato viene in automatico inviato alla DTL competente e il datore di lavoro dichiarerà in questo modo la conformità del contratto ai principi della L. n.208/15 e alle disposizioni del decreto.

La detassazione rileva, inoltre, anche nel caso in cui la retribuzione premiale sia offerta a mezzo di partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori, ovvero nella situazione in cui invece che una somma in denaro siano offerti, ai lavoratori stessi, determinati strumenti di *welfare* come ad esempio servizi educativi o assistenziali anche per familiari.

Da ultimo giova ricordare che la somma del limite annuo di detassabilità del premio, pari a € 2.000,00, potrà essere elevata fino a € 2.500,00 nei casi in cui l'azienda abbia coinvolto pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

STUDIO DE CHECCHI

Servizi integrati in materia di Lavoro

PERMESSI EX LEGGE N. 104/1992 E FERIE PROGRAMMATE

Il Ministero del Lavoro, in risposta all'Interpello n. 20 del 20 maggio 2016 presentato dalla CGIL, precisa che qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, la fruizione del permesso ex Legge n. 104/1992 sospende il godimento delle ferie.

Le ferie non godute, in quanto "sostituite" dai permessi della Legge n. 104/1992, saranno recuperate in un diverso periodo, previo accordo con il datore di lavoro.

In buona sostanza poiché le improcrastinabili **esigenze di assistenza** e di tutela del diritto del disabile **prevalgono** sulle **esigenze aziendali**, il datore di lavoro non può negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, *"ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza"*.

CONGEDO DI MATERNITA' PER PARTO PREMATURO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO IN CASO DI RICOVERO DEL FIGLIO

L'Inps, con circolare n.69 del 28 aprile, ha illustrato le novità introdotte dal D.Lgs. n.80/15, in vigore dal 25 giugno 2015 in merito alla gestione del parto prematuro e della sospensione del congedo in caso di ricovero del bambino.

Parto prematuro

In merito al parto prematuro la nuova disposizione precisa che il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi *post partum* tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro (avvenuto cioè prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto) e la data presunta del parto, risultando così di durata complessivamente maggiore rispetto al periodo di 5 mesi precedentemente previsto.

In particolare, l'Istituto precisa che nei casi di parto fortemente prematuro, qualora la lavoratrice abbia un provvedimento di interdizione prorogata dal lavoro per incompatibilità con le mansioni ai sensi degli artt.6 e 7 T.U., si aggiungono al termine del periodo di interdizione prorogata tutti i giorni compresi tra la data del parto e la data presunta del parto.

Rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore

Relativamente al rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato, l'Istituto precisa che con la predetta disposizione il Legislatore ha previsto che la madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione Separata possa optare per la sospensione del congedo di maternità dopo il parto qualora il neonato sia ricoverato in una struttura pubblica o privata. In particolare, in base al nuovo art.16-*bis*, D.Lgs. n.151/01, la lavoratrice può optare per tale sospensione a prescindere dal motivo del ricovero del neonato, sempre subordinatamente alla compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa del lavoro.

Ai fini della sospensione del congedo di maternità/paternità, la lavoratrice interessata è tenuta a comprovare al datore di lavoro l'avvenuto ricovero del neonato nella struttura pubblica o privata e a produrre l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Studio De Checchi Lavoro S.r.l.