

Torino, lì 17 gennaio 2017

## **Circolare n. 1/2017**

### **Oggetto: novità per il 2017**

Gentile Cliente,

il 2016 si è appena concluso, lasciandosi alle spalle numerosi interventi in ambito di lavoro, alcuni buoni, altri insoddisfacenti. Il 2017 è invece appena iniziato, portando con se altre interessanti novità che proveremo brevemente a riassumere.

#### **1) Agevolazioni per assunzioni**

Il 2017 sancisce la fine delle agevolazioni contributive per le assunzioni a tempo indeterminato, quantomeno per il nord e centro Italia poiché permangono solamente per le regioni del Sud anche se con maggiori limitazioni. Per il nord ed il centro Italia, la legge di bilancio effettua una nuova rimodulazione dell'agevolazione per le nuove assunzioni, confinandola in un ambito molto più ristretto. I destinatari sono esclusivamente gli studenti che saranno assunti a tempo indeterminato (anche apprendistato) nelle aziende in cui hanno svolto una parte del percorso formativo nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro. Ad essere agevolate saranno le assunzioni eseguite entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio. L'agevolazione consiste in una riduzione dei contributi previdenziali versati dall'azienda sino ad un tetto massimo di euro 3.650,00 annui.

#### **2) Welfare aziendale**

Relativamente al sistema di welfare, già introdotto nel nostro ordinamento dalla legge di Stabilità 2016, l'unica novità riguarda l'introduzione della lettera f-quater all'art. 51 del TUIR. Con questa vengono individuati nuovi benefit cui i dipendenti potrebbero fare ricorso per ottenere assistenza a favore dei propri familiari. Quest'ultima aggiunta, in particolare, prevede che non concorrono a formare reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

La legge interviene inoltre sulle regole relative alla parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili, incrementandone i valori di riferimento. Si ricorda che gli accordi che disciplinano i premi di risultato in denaro possono prevedere che gli stessi vengano sostituiti (in tutto o in parte), per scelta del lavoratore, con welfare aziendale.

#### **3) Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito**

Dal 1° gennaio 2017, secondo quanto previsto dalla Legge 92/2012, spariscono dal panorama degli ammortizzatori sociali la mobilità e la disoccupazione speciale edile, di conseguenza dall'anno nuovo non è più possibile collocare i lavoratori in mobilità sia in seguito ad un periodo di CIGS, sia in seguito a licenziamenti collettivi. Con il venire meno della mobilità le aziende non dovranno più sostenere i costi relativi alla contribuzione ordinaria per questo ammortizzatore sociale (0,30%), né quelli connessi al collocamento in mobilità dei lavoratori. A seguito dell'abrogazione di questi due ammortizzatori sociali, nel 2017 i lavoratori che perderanno involontariamente l'occupazione saranno tutelati da un'unica forma di sostegno al reddito, ovvero la Naspi, che sarà lo strumento universale a garanzia di tutti i lavoratori dipendenti.

#### **4) Pensioni – L'anticipo pensionistico (APE)**

##### **4.1 Nozioni generali**

L'anticipo pensionistico (APE), nella sua versione volontaria e aziendale, è un prestito che viene concesso in favore di lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia. La restituzione avviene dalla data di

perfezionamento dei requisiti anagrafici previsti per l'accesso al trattamento, per un massimo di vent'anni. L'APE decorre dal 1° maggio 2017 ed è consentito agli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alla gestione separata dell'INPS, nonché alle forme sostitutive ed esclusive. I lavoratori interessati devono avere almeno 63 anni di età e 20 anni di contributi, devono inoltre maturare il diritto alla pensione di vecchiaia entro tre anni e sette mesi. Il "paletto" dei tre anni e sette mesi è stato introdotto perché nel 2018 l'età minima, non soggetta a variazioni, per accedere al trattamento di vecchiaia, sarà di 66 anni e sette mesi per tutti i lavoratori, uomini e donne, settore pubblico e privato.

In tale situazione, quindi, la somma di 63 anni di età e tre anni e sette mesi coinciderà con il minimo per andare in pensione. L'anticipo pensionistico può avere una durata minima di sei mesi e massima di tre anni e sette mesi e viene erogato mensilmente senza imposizione fiscale.

Per accedervi, il richiedente deve inoltrare, tramite sito dell'INPS, la domanda di diritto alla prestazione da cui scaturirà la certificazione della pensione futura. L'INPS dovrà verificare e certificare il possesso dei requisiti, comunicando anche l'importo minimo e massimo ottenibile dall'imponibile dell'operazione.

#### 4.2 L'APE aziendale

Dipendenti e datori di lavoro possono accordarsi per aumentare a spese di questi ultimi il montante contributivo del lavoratore. Per il datore il vantaggio di questa operazione sta nell'aver un ulteriore mezzo di gestione degli esuberanti senza richiedere un intervento diretto dello stato. L'entità della contribuzione dovrà essere almeno pari all'equivalente della contribuzione volontaria per l'arco di tempo fra l'accesso all'APE fino alla maturazione dei requisiti della pensione di vecchiaia. Ad esempio, per un dipendente con una retribuzione imponibile annuale pari a 30 mila euro, cui manchino tre anni alla pensione di vecchiaia, il datore di lavoro destinerà un contributo totale di circa 29.500 euro. Il costo dell'APE aziendale corrisponde pertanto al solo costo della contribuzione, risparmiando il pagamento delle retribuzioni per tutto il periodo anticipato, nonché la maturazione dei ratei e del TFR.

### **5) Ricorsi amministrativi**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Lettera Circolare del 29 dicembre 2016, n. 4 - ha chiarito che dal 1° gennaio 2017 è cambiata la disciplina relativa ai ricorsi amministrativi avverso gli atti di accertamento in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia contributiva e assicurativa. Al riguardo, il provvedimento in commento riepiloga le modalità e i termini di presentazione e trattazione dei ricorsi, chiarendo che:

- per i ricorsi amministrativi che, alla data di operatività dell'Ispettorato, sono stati decisi o per i quali è decorso il termine per la formazione del silenzio rigetto, il termine per proporre opposizione all'ordinanza-ingiunzione decorre dalla notificazione della decisione amministrativa o dalla scadenza del termine fissato per la decisione;
- per i ricorsi amministrativi che, alla data di operatività dell'Ispettorato, non sono stati ancora decisi o per i quali non è trascorso il termine fissato per la decisione, poiché essi diventano improcedibili, il termine per proporre opposizione all'ordinanza-ingiunzione decorre dal 01 gennaio 2017, atteso che cessa da quel momento anche l'interruzione dei termini prevista in caso di presentazione di ricorso amministrativo;
- per i ricorsi amministrativi presentati successivamente al 1° gennaio 2017, in quanto inammissibili, il termine per proporre opposizione all'ordinanza-ingiunzione decorre dalla data di notificazione dell'ordinanza.

Nel rimanere a disposizione per eventuali chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Lorenzo Perinotto