

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2017

9

CONDIZIONI DI UTILIZZO

Lavoratori all'estero: retribuzioni
convenzionali 2017

LEGGE DI BILANCIO

Incentivi all'occupazione dei disabili
e tutela della genitorialità

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondi pensione occupazionali

CORTE COSTITUZIONALE

Referendum e licenziamenti illegittimi

PERCORSI DI MARZO

WELFARE E PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Giovanni Di Corrado

IN QUESTO NUMERO

Premi di risultato

Benefici e novità fiscali

Welfare aziendale

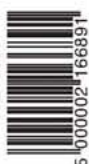
Disciplina e ambito
di applicazione

Novità fiscali

Welfare e riflessi sulla normativa
fiscale

Contrattazione collettiva

Il fondamentale ruolo
della contrattazione collettiva
e decentrata





*Scegli quello
che vuoi sapere.
TuttoLavoro lo sa.*

**La banca dati più utilizzata
da Professionisti, Aziende e Enti Istituzionali**

- **Affidabile:** una garanzia per le tue ricerche, perché trovi ogni risposta.
- **Facile e veloce** con una navigazione studiata per semplificare la consultazione per risparmiare tempo.
- **Completa e aggiornata:** più di 300 CCNL, sempre aggiornati, 100 Note Redazionali, 250 Sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali dal 1980.
- **Personalizzabile** in base alle tue esigenze: grazie ai moduli specialistici.
- **Sempre con te**, consultabile dove e quando vuoi con la versione mobile.

Per maggiori informazioni
www.indicitalia.it/Tuttolavoro



TuttoLavoro Suite è la fonte primaria di informazione e aggiornamento per i **Funzionari e Ispettori INPS** e per i **Funzionari INAIL**.



Richiedi subito una prova gratuita di **TuttoLavoro Suite** usando il tuo smartphone e inquadrando il codice QR



Wolters Kluwer
When you have to be right

Percorsi

Welfare e premi di produttività

Premi di risultato: aspetti e novità fiscali

Giovanni Di Corrado

513

Approfondimenti

Incentivi all'occupazione dei disabili e tutela della genitorialità

Enrico Barraco

517

Lavoratori all'estero: retribuzioni convenzionali 2017

Andrea Costa

524

L'esercizio del potere disciplinare

Maurizio Manicastrì

535

Lavoro intermittente e comunicazione obbligatoria

Alessia La Mendola

547

Fondi pensione

Fondi pensione occupazionali

Giuseppe Rocco

554

Giurisprudenza

Corte costituzionale

Referendum e licenziamenti illegittimi

Sentenza 11 gennaio 2017, n. 26

557

Rassegna della Cassazione

Fondo di garanzia per il pagamento del Tfr

Cass. sez. lav. n. 17593 del 5 settembre 2016

569

Nei numeri di marzo

Welfare e premi di produttività

di Giovanni Di Corrado

n. 9

4 marzo 2017

Premi di risultato

Benefici e novità fiscali

n. 10

11 marzo 2017

Welfare aziendale

Disciplina e ambito di applicazione

n. 11

18 marzo 2017

Novità fiscali

Welfare e riflessi sulla normativa fiscale

n. 12

25 marzo 2017

Contrattazione collettiva

Il fondamentale ruolo della contrattazione collettiva e decentrata

Notifica della sentenza alla P.A. e termine breve per impugnare <i>Cass. sez. lav. n. 17596 del 5 settembre 2016</i>	570
Presupposti dell'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti <i>Cass. sez. lav. n. 17643 del 6 settembre 2016</i>	572
Imponibile contributivo e attività prestata all'estero <i>Cass. sez. lav. n. 17646 del 6 settembre 2016</i>	573

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Angelo Sica,
Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
ROTOLITO LOMBARDA S.p.A. - Via Sondrio, 3 -
20096 Seggiano di Pioletto (MI)
Tel. 02/921951

PUBBLICITÀ:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Strada 1 Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago (MI), Italia

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telex 02.82476.436

DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti

Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.1 - telex 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.
r.l. Strada 1 Pal. F6 Milanofiori
Assago (MI).
Servizio clienti: tel. 02 824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27).
Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D. Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Ampliato l'ambito della tassazione agevolata

Premi di risultato: aspetti e novità fiscali

Giovanni Di Corrado - Consulente del lavoro

Con la legge di bilancio entrata in vigore il 1° gennaio 2017, vengono effettuati ulteriori interventi in materia di premi di risultato e di welfare aziendale.

Grazie ad essa infatti, vengono aumentati notevolmente gli importi detassabili ed aumenta di gran lunga il numero dei destinatari di tale beneficio.

Giova ricordare anzitutto, che già la legge 28 dicembre 2015, n. 208 all'articolo 1, commi 182-189, aveva introdotto nuovamente la detassazione dei premi di rendimento corrisposti ai lavoratori dipendenti.

Tale intervento aveva l'obiettivo di aumentare quello che è il potere di acquisto dei lavoratori prevedendo l'applicazione, sul premio di produzione, di una ritenuta a titolo di imposta del 10%, in sostituzione dell'Imposta regionale sulle persone fisiche (calcolata seguendo determinati scaglioni di reddito ex articolo 11, Testo unico delle imposte sui redditi), ed in sostituzione dell'addizionale regionale e comunale.

La legge 28 dicembre 2015, n. 208 prevedeva però determinati e precisi limiti per poter usufruire di tale beneficio ed in particolare i lavoratori destinatari dell'agevolazione potevano essere esclusivamente quelli dipendenti da datori di lavoro del settore privato che erano titolari di reddito da lavoro dipendente che doveva avere un importo non superiore, con riferimento all'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, ad euro 50.000,00.

Inoltre, un ulteriore limite era costituito dal fatto che, salvo espressa rinuncia al premio da parte del lavoratore dipendente, i premi dovevano essere di ammontare variabile, in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ed il valore massimo che poteva essere detassato era pari ad euro 2.000,00, che veniva elevato ad euro 2.500,00

nel caso di aziende che coinvolgevano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione di lavoro.

Le modifiche introdotte dalla legge di bilancio 2017

Come innanzi anticipato, la legge di bilancio 2017, precisamente la n. 232/2016, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 21 dicembre 2016, interviene in tale ambito apportando ulteriori modifiche alla normativa già esistente nell'ambito dei premi di risultato e di welfare aziendale.

La nuova normativa infatti, all'articolo 1, dal comma 160 al comma 162, prevede un incremento di quelli che sono gli importi che vengono previsti per i premi agevolati, così come, al contempo, prevede un ampliamento della platea dei lavoratori destinatari del beneficio scaturente dalla tassazione agevolata.

A seguito del suddetto incremento dell'importo previsto per i premi, dunque, diventano nuovi destinatari dell'agevolazione anche i lavoratori addetti a mansioni di maggiore prestigio ai quali spetta naturalmente una retribuzione più alta. Non più soltanto operai ed impiegati, ma anche quadri e dirigenti, a patto che però vengano rispettati i limiti previsti dalla nuova normativa.

Prima di esaminare nello specifico quelle che sono le modifiche introdotte dalla legge di bilancio in vigore dal 1° gennaio 2017, è necessario evidenziare che l'applicazione della tassazione agevolata non è affatto una misura ovvia ed automatica, per una serie di motivazioni.

Viene prevista infatti la possibilità che, ad esempio, nel caso di un lavoratore che sia soggetto a detrazioni molto alte, questi faccia espressa rinuncia della misura di tassazione agevolata. Il motivo potrebbe scaturire dal fatto che quest'ultimo, optando per la tassazione ordinaria, potrebbe godere di un vantaggio ancora più grande vedendosi azzerare le imposte dovute, pertanto è logi-

co che nel suo caso non avrebbe affatto senso procedere con la misura agevolata.

Quindi, anche se ciò avviene in casi piuttosto sporadici, può essere presentata rinuncia scritta da parte del lavoratore.

Con la nuova normativa rimane invariato il fatto che venga applicata una imposta sostitutiva, pari al 10%, in sostituzione dell'Imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionale e comunale, sui premi di risultato, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Una delle novità più rilevanti introdotte dalla legge di bilancio 2017 è stata quella di incrementare quello che è il limite annuale con riferimento alla erogazione stessa dei premi.

Infatti, effettuando una modifica del comma 182, legge n. 208/2015, il limite di importo complessivo dei premi di risultato viene innalzato da euro 2.000,00 ad euro 3.000,00; mentre per tutte quelle aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nella organizzazione di lavoro, il limite viene elevato da euro 2.500,00 ad euro 4.000,00.

A tal riguardo, al fine di individuare quelle che devono essere le modalità di coinvolgimento dei lavoratori all'interno del proprio contesto organizzativo aziendale, è fuori discussione che si debba trattare di situazioni ove si abbia un coinvolgimento assolutamente attivo dei lavoratori nelle dinamiche dell'organizzazione aziendale. Esso, infatti, così come previsto dalla normativa vigente, si realizza mediante un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori, che siano finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedano strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte ed i risultati raggiunti.

Un ennesimo limite scaturisce dal fatto che sono ammessi a godere di tale agevolazione tutti quei lavoratori facenti parte del settore privato che abbiano conseguito, con riferimento all'anno precedente quello di percezione delle somme, un reddito derivante da lavoro dipendente di importo non superiore ad euro 80.000,00.

Dunque, come si può ben notare, vi è stato un notevole incremento rispetto al limite reddituale

previsto sino al 2016, che prevedeva un tetto massimo di euro 50.000,00.

Ecco spiegato l'ampliamento del numero dei lavoratori beneficiari di tale tassazione agevolata.

È importante, quindi, che si consideri esclusivamente il periodo di imposta precedente ai fini di una verifica dell'eventuale superamento del limite reddituale.

Cosa fondamentale è che debbano sussistere però delle ulteriori condizioni perché possa essere applicata l'imposta sostitutiva del 10%.

Infatti, le somme devono avere un ammontare variabile, i premi (come anticipato) devono essere conseguenti ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e la loro corresponsione deve derivare da una contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 51, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 così come inoltre è necessario che il raggiungimento degli obiettivi deve essere verificato in maniera oggettiva attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere individuati in modo apposito.

La contrattazione collettiva ed i criteri di misurazione

In merito a quanto previsto dall'articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015, gli accordi devono essere stipulati esclusivamente dalle associazioni sindacali che siano comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla loro rappresentanza sindacale unitaria. Pertanto si fa riferimento ad un livello contrattuale di tipo aziendale o territoriale e dunque non è possibile che l'agevolazione venga prevista da Contratti collettivi nazionali oppure da accordi conclusi direttamente tra datore di lavoro e lavoratore.

Ha altresì estrema rilevanza il fatto che gli accordi debbano essere sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ai fini di tale individuazione, secondo il prevalente orientamento della giurisprudenza, occorre tenere in considerazione una serie di elementi che possono benissimo essere considerati come indicatori, quali ad esempio la grandezza della struttura organizzativa, il numero dei soggetti rappresentati, la partecipazione alla stipulazione di Contratti collettivi di lavoro, ecc. Solo alla luce della sussistenza o meno di determinati requisiti quindi, secondo gran parte della

giurisprudenza, si dovrebbe essere in grado di comprendere se si tratta di una associazione sindacale più o meno rappresentativa sul piano nazionale.

Perché possa aversi l'applicazione del regime di tassazione agevolata è comunque necessario, poi, che il verbale di accordo venga depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione, insieme alla autodichiarazione di conformità del contratto a quanto previsto dalle disposizioni in merito, presso la competente Direzione territoriale del lavoro.

Con Decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016, pubblicato sul sito istituzionale del ministero del lavoro e delle politiche sociali il 16 maggio 2016, è stato altresì stabilito che all'interno dei predetti Contratti collettivi debbano essere previsti quelli che sono i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili delle imprese.

A tal proposito, con circolare della Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, è stato chiarito che, perché possa aversi l'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, è indispensabile che entro un congruo periodo, il quale dovrà essere stabilito nell'accordo stesso, debba essere realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla norma, che andrà poi verificato attraverso gli indicatori di misura di cui sopra.

Certamente, possono annoverarsi, tra gli indicatori di misurazione:

- una maggiore soddisfazione della clientela;
- un risparmio di quelli che sono i costi di produzione;
- una riduzione degli scarti di lavorazione;
- un ricorso a tipologie di lavoro agile (o "smart working");
- una riduzione del numero degli infortuni;
- una riduzione dei consumi energetici e degli altri consumi in generale;
- un risparmio dei tempi di lavorazione;
- una riduzione del fenomeno dell'assenteismo;
- un aumento della produzione;
- un miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi di produzione;

- una riorganizzazione dell'orario di lavoro che risulti essere vantaggiosa per l'intero contesto lavorativo aziendale.

- l'andamento del fatturato;
- l'utilizzo di nuove tecnologie;
- una distribuzione più flessibile delle ferie.

Naturalmente, possono essere previsti anche ulteriori indicatori di misura all'interno degli accordi che vengono stipulati.

I lavoratori dipendenti esclusi dalla tassazione agevolata

Poiché, come è stato ampiamente ribadito sin qui, i destinatari delle misure di tassazione agevolata sono i lavoratori dipendenti appartenenti al settore privato, ne consegue che rimangono esclusi dal beneficio in oggetto, tutti i dipendenti dei datori di lavoro pubblici.

Precisamente sono esclusi:

- le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane ed i loro consorzi ed associazioni;
- le amministrazioni dello Stato;
- le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;
- gli istituti autonomi per le case popolari;
- le istituzioni universitarie;
- le Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran);
- le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Possibilità di conversione del premio di risultato

Tra le modifiche introdotte dalla legge di bilancio 2017 in materia di premi di produttività, si può certamente annoverare quella che fa riferimento all'ipotesi di conversione del premio di produttività stesso.

Precisamente, il lavoratore dipendente ha infatti una facoltà di scelta lì dove, oltre alla possibilità che lo stesso ha di usufruire dell'enorme vantaggio derivante dalla tassazione agevolata in sostituzione di quella ordinaria (Irpef ed addizionali regionale e comunale), ha la possibilità di scegliere se convertire il premio di produttività in misure di welfare aziendale; in particolare gli è

concessa la facoltà di scegliere se convertire il premio in denaro o in natura, con la previsione che i benefit di cui ai commi 2 e 3, articolo 51, Testo unico delle imposte sui redditi non scontano alcuna tassazione nei limiti previsti dai predetti commi.

Vi può essere l'eventualità che il benefit che viene erogato, consista in una somma di denaro (dovuta ad esempio a titolo di rimborso per spese scolastiche, ecc.), qualora tale ipotesi sia prevista dal comma 2 o dal comma 3, articolo 51, Testo unico delle imposte sui redditi, così come può succedere che l'erogazione del benefit avvenga mediante voucher.

Ne consegue che, con riferimento alla parte del premio eventualmente non sostituita dal benefit, questa sarà sottoposta al regime di tassazione ordinaria, oppure sarà assoggettata all'imposta sostitutiva, a seconda della scelta che viene compiuta dal datore di lavoro.

I premi di risultato nella Certificazione Unica

In seguito alla pubblicazione da parte dell'Agenzia delle entrate sul proprio sito, dei modelli definitivi per la Certificazione Unica (CU 2017) e per il 770/2017 che i sostituti di imposta dovranno utilizzare molto presto, si è avuto modo di

constatare che vi è una modifica apportata al modello per la Certificazione Unica, la quale per quest'anno dovrà essere trasmessa telematicamente entro il 7 marzo 2017 e dovrà essere consegnata ai lavoratori entro il 31 marzo 2017.

Precisamente nel modello di Certificazione Unica 2017, è presente la sezione che è destinata a riepilogare quelli che sono i dati che si riferiscono alla detassazione. Infatti, poiché nel 2016 si è avuto un ritorno alla agevolazione fiscale che in precedenza era stata sospesa, si rende adesso necessario reinserire la sezione "somme erogate per premi di risultato".

Si può asserire che tale sezione prevede appositi spazi adatti a contenere le informazioni che fanno riferimento a quel premio di risultato che il lavoratore dipendente ha scelto di ricevere sotto forma di benefit.

In seguito alle altre novità introdotte dalla legge di bilancio entrata in vigore dal 1° gennaio 2017, è prevista inoltre una nuova sezione denominata "rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione" all'interno della quale dovranno essere inseriti i dati che si riferiscono ai rimborsi di specifici oneri, che vengono effettuati dal datore di lavoro, in applicazione dell'articolo 51, al comma 2, lettere *f-bis*) e *f-ter*).

Legge di bilancio 2017

Incentivi all'occupazione dei disabili e tutela della genitorialità

Enrico Barraco - Avvocato

Il presente contributo contempla, in un'ottica di raccordo con la disciplina previgente, le novità introdotte dalla legge di bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232) in materia di incentivi all'occupazione dei disabili, nonché di genitorialità, intendendosi con tale termine l'insieme degli strumenti di politica sociale finalizzati ad agevolare una conciliazione tra vita lavorativa e familiare (1).

Gli incentivi all'occupazione dei disabili (art. 1, comma 251)

“Le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68, già trasferite alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano ed eventualmente non impegnate in favore dei beneficiari, sono riattribuite ai Fondi regionali per l'occupazione dei disabili, di cui all'articolo 14, comma 1, della medesima legge n. 68/1999 e sono prioritariamente utilizzate allo scopo di finanziare gli incentivi alle assunzioni delle persone con disabilità successive al 1° gennaio 2015 non coperte dal predetto Fondo di cui all'articolo 13, comma 4, legge n. 68/1999”.

(1) Si fa riferimento alla Legge 11 dicembre 2016, n. 232 ed in particolare all'art. 1, commi: 251, 348-349, 353, 354, 355, 356-357, 590, 617.

(2) La norma citata prevede al comma 1 che l'incentivo all'assunzione di lavoratori disabili sia corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Esso è concesso per un periodo di 36 mesi nella misura del: 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le assunzioni a tempo indeterminato delle persone con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra; 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per le assunzioni a tempo indeterminato delle persone con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta ca-

Tale inciso interviene a ridefinire la competenza per la gestione delle risorse del **Fondo per il diritto al lavoro dei disabili**, istituito presso il Ministero per il lavoro e le politiche sociali dall'art. 13, comma 4, legge 12 marzo 1999, n. 68, nota per aver sostituito il collocamento obbligatorio-coercitivo dei disabili con il meccanismo del c.d. **collocamento mirato**.

La funzione del Fondo è duplice. Da un lato le sue risorse sono volte a finanziare gli incentivi erogati dall'Inps ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che procedono all'assunzione di lavoratori con disabilità, secondo le modalità previste dallo stesso art. 13, commi 1 - 1-ter, legge n. 68/1999 (2), siano essi tenuti o meno all'obbligo della relativa assunzione ai sensi dell'art. 3, medesimo provvedimento legislativo (3). Dall'altro lato dal Fondo vengono altresì attinti i finanziamenti dei progetti sperimentali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Mlps, seppure nel limite del 5% delle risorse complessive.

L'attribuzione delle risorse ai beneficiari avviene per il tramite di Regioni e Province autonome (art. 13, comma 4) e, a decorrere dal 2016, per il

tegoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

L'incentivo è anche concesso ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici nella misura del **70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di: 60 mesi, nel caso di assunzione a tempo indeterminato; per tutta la durata del contratto, nel caso di assunzione a tempo determinato non inferiore a 12 mesi.

(3) Esonerati dall'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità sono i datori di lavoro che occupano fino a 14 dipendenti, oltre a quelli che sottoscrivono accordi per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e attivano le procedure di licenziamento collettivo o di incentivo all'esodo di cui alla legge n. 92/2012.

tramite dell'Inps, relativamente agli incentivi da corrispondersi ai datori di lavoro per le assunzioni di lavoratori disabili.

Pertanto, con la disposizione in commento, la legge di bilancio prevede oggi che le risorse già trasferite alle Regioni e Province autonome e non ancora erogate ai beneficiari siano attribuite ai Fondi regionali per l'occupazione dei disabili, di cui all'articolo 14, comma 1, medesima legge n. 68/1999 e siano prioritariamente utilizzate allo scopo di finanziare gli incentivi alle assunzioni delle persone con disabilità, successive al 1° gennaio 2015, non coperte dal Fondo nazionale.

Le finalità dei Fondi regionali, infatti, sono quelle di erogazione di contributi agli enti che pongano in essere attività di sostegno e di integrazione lavorativa dei disabili; di contributi al rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di *“accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%”*; nonché di *“ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della legge”*, tra cui rientrano a pieno titolo gli incentivi all'assunzione dei soggetti con disabilità.

La tutela della genitorialità: gli istituti con finalità di sostegno al reddito familiare

Nell'ambito delle politiche di sostegno economico ai nuclei familiari, la legge in commento ha da un lato prorogato taluni benefici introdotti in passato, dall'altro previsto una serie di istituti di nuovo conio, molti dei quali usufruibili a prescindere da specifici requisiti reddituali.

Di seguito si passeranno in rassegna gli incentivi di natura meramente economica, riservandosi alla terza ed ultima sezione l'analisi delle disposizioni incidenti sugli istituti giuslavoristici dei congedi sperimentali per i lavoratori padri e i contributi sperimentali sostitutivi dell'astensione facoltativa della lavoratrice madre.

Fondo di sostegno alla natalità (art. 1, c. 348-349)

348. *“Al fine di sostenere le famiglie e di incentivare la natalità, è istituito presso la Presidenza*

del Consiglio dei ministri un apposito fondo rotativo, denominato ‘Fondo di sostegno alla natalità’ volto a favorire l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017, mediante il rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie, alle banche e agli intermediari finanziari”.

349. *“La dotazione del Fondo di sostegno alla natalità è pari a 14 milioni di euro per l'anno 2017, 24 milioni di euro per l'anno 2018, 23 milioni di euro per l'anno 2019, 13 milioni di euro per l'anno 2020 e 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con Decreto del Ministro con delega in materia di politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri e le modalità di organizzazione e di funzionamento del Fondo, nonché quelli di rilascio e di operatività delle garanzie”*. Aprono il novero delle misure di sostegno al reddito familiare le previsioni aventi ad oggetto il **Fondo di sostegno alla natalità**.

Alle famiglie con bimbi nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2017 saranno concesse garanzie dirette, anche fideiussorie, per l'accesso a finanziamenti presso banche ed intermediari finanziari.

Le risorse a tal fine predisposte (4) vengono fatte confluire nel fondo, di carattere rotativo, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si tratta di una modalità di sostegno al reddito familiare, connessa alla natalità, non sconosciuta nel nostro ordinamento.

Già con Decreto legge n. 185/2008 (5) era stato istituito il Fondo di credito per i nuovi nati, avente le medesime finalità dell'istituto in commento, il quale è stato rinnovato fino al 2014 dalla legge di stabilità del 2012 e successivamente è confluito nel **Fondo per i nuovi nati**, istituito dalla legge di stabilità per il 2014 (6), accessibile tuttavia alle sole famiglie a basso reddito.

Il Fondo di sostegno alla natalità diverrà pienamente operativo soltanto con l'adozione di un Decreto attuativo recante indicazioni sui criteri e sulle modalità di organizzazione e funzionamento del medesimo, nonché di rilascio delle garanzie, da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore

(4) Pari a 14 milioni di euro per l'anno 2017, 24 milioni di euro per l'anno 2018, 23 milioni di euro per l'anno 2019, 13 milioni di euro per l'anno 2020 e 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

(5) Il riferimento è in particolare all'art. 4, comma 1 e 1-bis, D.Lgs. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

(6) Art. 1, comma 201, Legge 27 dicembre 2013, n. 147.