

**Governance al femminile: opportunità al vertice
CdL Giovanni Marcantonio
Torino 22/03/2017**

**WELFARE E STRUMENTI DI
CONCILIAZIONE**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

PRIMA PARTE RICOVERO DEL NEONATO E PARTO PREMATURO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80

- **Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la **revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**
- **GU n.144 del 24-6-2015**
- **Entrata in vigore del provvedimento: 25/06/2015**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Dlgs 148/2015

Art 43 comma 2 Disposizioni finanziarie

I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, **sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015**, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo

➤ **ESCLUSO IL LIVELLO SPERIMENTALE E STABILIZZATE LE RISORSE ANCHE PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2015**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art 1 Oggetto e finalità delle misure

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano **misure volte a tutelare la **maternità** delle lavoratrici e a favorire le **opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** per la **generalità dei lavoratori (sia autonomi che subordinati)**.**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art 16 comma 1 Dlgs 151/2001

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 (*Flessibilità del congedo di maternità*) ;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 (*Flessibilità del congedo di maternità*) ;

~~d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.~~

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, **anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art 16 bis Dlgs 151/2001

Rinvio e sospensione del congedo di maternità

1. **In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) (tre mesi dopo il parto) e d) (giorni aggiuntivi per parto anticipato data presunta), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.**

2. Il diritto di cui al comma 1 **può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.**"

Art 26 Dlgs 151/2001

6-bis. La disposizione di cui all'articolo **16-bis** (vedi sopra) **trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo (adozione e affidamenti).**

- **DEROGA AL DIVIETO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA DURANTE MATERNITA'**
- **POSSIBILITA' DI SOSPENSIONE ANCHE IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO**
- **CORTE COSTITUZIONALE 116 7/4/2011 DECORRENZA DEI 3 MESI DI INDENNITA' DI MATERNITA' DALLA DATA INGRESSO IN FAMIGLIA DEL BIMBO DOPO IL RICOVERO**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art 24 Dlgs 151/2001

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

~~1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.~~

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, **lettere a) (aggiunta colpa grave), b) e c)**, che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

Art 54 Dlgs 151/2001

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) **di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;**
- b) **di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;**
- c) **di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine (speriamo per apprendistato!!!!);**
- d) **di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.**

CORTE COSTITUZIONALE 405/2001

CONCESSIONE INDENNITA' DI MATERNITA' ANCHE PER LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art. 32 Dlgs 151/2001

Congedo parentale

1. Per ogni bambino, ~~nei primi suoi otto anni di vita~~ **nei primi suoi dodici anni di vita**, **ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro** secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi **congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi**, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) **alla madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un **periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi**;
- b) **al padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, per **un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi**, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) **qualora vi sia un solo genitore**, per un periodo **continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi**.

- **Prolungata sino al dodicesimo anno di vita del bambino la possibilità di fruire dei congedi parentali**
- **Medesima possibilità anche in caso di adozione o affidamento >> prolungamento sino al dodicesimo anno d'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre la maggiore età**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art. 34 Dlgs 151/2001 Congedo parentale **CONDIZIONI ECONOMICHE**

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 **alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**, per un **periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi**. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

- **INDENNITA' PER CONGEDO PARENTALE DOVUTA FINO AL SESTO ANNO DI VITA DEL BAMBINO (PRIMA ERA SINO AL TERZO ANNO)**
- **IL CONGEDO TRA 6 E 12 ANNI E' GENERALMENTE NON RETRIBUITO TRANNE CHE...vedi sotto**

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, **fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**, a **condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria**. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

- **INDENNITA' ESTESA FINO ALL'OTTAVO ANNO DI VITA DEL BAMBINO SE REDDITO INDIVIDUALE < A 2,5 VOLTE IMPORTO TRATTAMENTO MINIMO PENSIONE**
- **IL CONGEDO TRA 8 E 12 ANNI NON E' MAI RETRIBUITO**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art. 32 Dlgs 151/2001

Congedo parentale

1-ter. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

- FRUZIONE SU BASE ORARIA CONSENTITA IN MISURA PARI ALLA ½ DELL'ORARIO MEDIO GIORNALIERO
- Le modalità e il monte ore cui equiparare la singola giornata lavorativa possono essere previsti dai contratti collettivi>>solo in mancanza si applica criterio legale
- Per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale
- Nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.
- La fruizione del congedo parentale è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento

DLGS 81/2015 RIORDINO CONTRATTI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Dlgs 81/2015 Art. 8 Trasformazione del rapporto

7. Il lavoratore può chiedere (FORMULAZIONE DIVERSA DAI PRECEDENTI «HA DIRITTO» MA DOPO DICE CHE IL DATORE «E' TENUTO A DAR CORSO ALLA RICHIESTA»), **per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante** ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, **la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.**

- NOVITA': MISURA ALTERNATIVA ALLA FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE ANCHE AD ORE
- IL RINVIO AL DLGS 151/2001 NE STABILISCE DURATA, CONDIZIONI DI RICONOSCIMENTO
- NON E' PREVISTO PREAVVISO MINIMO MA TERMINE DI 15GG PER ADEMPIMENTO DAT LAV
- MANCA QUALSIASI DISPOSIZIONE ATTA A CONTEMPERARE IL DIRITTO DEI LAVORATORI CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE DELL'IMPRESA, IVI COMPRESO UN CONGRUO PREAVVISO PER L'INOLTRO DELLA RICHIESTA

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art. 53 Dlgs 151/2001 **LAVORO NOTTURNO**

1. **È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino**

2. **Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:**

Aggiunto comma b-bis)

La lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa

- **DIVIETI IN MATERIA DI LAVORO NOTTURNO IN VIGORE PER GENITORI NATURALI SI APPLICANO ANCHE AI GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI**
- **ENTRO 3 ANNI INGRESSO MINORE E COMUNQUE ENTRO 12° ANNO DI ETÀ'**
- **AGGIUNTA IDENTICA DISPOSIZIONE ALL'ART 11 DEL DLGS 66/2003 PER UNIFORMARE LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO NOTTURNO**

DLGS 80/2015 CONCILIAZIONE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Art. 64-TER Dlgs 151/2001 **AUTOMATICITA' DELLE PRESTAZIONI**

1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, **NON** iscritti ad altre forme obbligatorie, **hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.**

➤ **INDENNITA' DI MATERNITA' EROGATA ANCHE IN MANCANZA DI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI DEL COMMITTENTE**

CIRCOLARE INPS 42 DEL 26/02/2016

- ✓ La norma **trova applicazione anche per il riconoscimento dell'indennità per congedo di paternità** (in sostituzione della madre) laddove ricorrano i presupposti di cui all'art. 3 del D.M. 4 aprile 2002, sopra richiamati.
- ✓ **Non trova**, invece, **applicazione ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale che continua quindi ad essere riconosciuto a condizione che sussista il versamento effettivo di almeno 3 mesi di contributi nei 12 mesi presi a riferimento per l'indennità di maternità** (12 mesi antecedenti alla data di inizio del congedo di maternità).
- ✓ **Non trova applicazione** in favore dei lavoratori **iscritti alla Gestione separata che sono responsabili dell'adempimento dell'obbligazione contributiva**, quali, ad esempio, **i liberi professionisti iscritti alla Gestione stessa**
- ✓ **Sono indennizzabili**, anche in forza alla contribuzione dovuta, **i periodi di congedo di maternità/paternità INIZIATI in data successiva al 25 giugno 2015** (data di entrata in vigore della riforma).
- ✓ **Sono, inoltre, interamente indennizzabili i periodi di congedo di maternità/paternità "a cavaliere", ossia in corso di fruizione alla predetta data**, anche per la parte di congedo anteriore alla data della riforma.
- ✓ Invece, **NON possono essere indennizzate** sulla base della contribuzione dovuta, **i periodi di congedo di maternità/paternità che si sono CONCLUSI prima del 25 giugno 2015**; tali periodi pertanto sono indennizzati in presenza dei **3 mesi di contribuzione "effettiva" nei 12 mesi di riferimento.**
- ✓ Analogamente, **non è possibile indennizzare** in base alla contribuzione dovuta ex art. 64 ter T.U. **le giornate di congedo di maternità/paternità ricadenti nell'anno 2014.**

DISEGNO DI LEGGE

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale

Titolo I Tutela del **lavoro autonomo**

Art. 8. Indennità di maternità.

1. All'art. 64 comma 2, primo periodo del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il comma dopo le parole «lavoro dipendente» sono inserite le seguenti: «**a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa**».

Art. 9. Congedi parentali.

1. Il trattamento economico di cui all'articolo 1, comma 788, sesto periodo, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 è corrisposto **limitatamente ad un periodo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino** >> **CONGEDO PARENTALE PER AUTONOMI**

DISEGNO DI LEGGE

TUTELA LAVORO AUTONOMO

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale

Titolo I Tutela del **lavoro autonomo**

Art. 10. Tutela della gravidanza, malattia e infortunio.

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che **prestano la loro attività in via continuativa** per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro la cui esecuzione rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare >>

SOSPENSIONE PER EVENTI TUTELATI 150GG SOLO PER PRESTAZIONI CONTINUATIVE

➤ **si potrebbe prevedere un regime speciale di tutela per i soggetti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti**

3. In caso di malattia **e infortunio** di gravità tale da impedire lo svolgimento della attività lavorativa per oltre sessanta giorni, il versamento dei contributi previdenziali e **dei premi assicurativi ????** è sospeso per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di due anni decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione, in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Art 11. Disposizioni i materia di tutela contro la malattia

1. Per gli iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici delle malattie oncologiche sono equiparati alla degenza ospedaliera. >> **ERA UTILE PREVEDERE ANCHE UN PERIODO DI SOSPENSIONE MAGGIORE**

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

*Art. 23 Disposizioni in materia di **telelavoro***

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro **in forza di accordi COLLETTIVI stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.**

➤ **ESCLUSIONE COMPUTO TELELAVORO PER CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO IN FORZA DI CCL**

Assunzioni agevolate.

- Assunzione apprendisti (datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti);
- Assunzione a termine di lavoratori in sostituzioni di lavoratore assenti per maternità (datori di lavoro che occupano fino a 20 lavoratori).

Licenziamenti.

- Tutela reale art. 18 L. n. 300/1970;
- Indennità risarcitorie previste da D.lgs. n 23/2015;
- Procedura per riduzione di personale art. 24 L. 223/1991.

Inps.

- Contributo addizionale CIGS (imprese industriali > o < 15 dip. e imprese commerciali con più di 50 dip);
- Aliquota contributiva, corrente e addizionale, CIGO;
- Contributo Fondo di solidarietà residuale
- Fondo di Tesoreria Inps

**ATTENZIONE SU EFFETTI PER CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE!!
NEL FUTURO ANCHE SMART WORKING!!**

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

Art. 24 Congedo per le **donne vittime di violenza di genere**

1. La **dipendente di datore di lavoro pubblico o privato**, con esclusione del lavoro domestico, **inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio** di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, **ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.**

➤ **DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO MAX 3 MESI DONNE LAV DIP VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

2. Le **lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, **hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi**

➤ **DIRITTO DI SOSPENSIONE CONTRATT MAX 3 MESI DONNE COCCO VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a **preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni**, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

➤ **OBBLIGO PREAVVISO PER CONGEDO NON INFERIORE A 7 GG**

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

Art. 24 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

4. **Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il **periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa**. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la **corresponsione dei trattamenti economici di maternità**. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

➤ **CORRESPONSIONE INDENNITA' PER CONGEDO**

5. **Il congedo** di cui al comma 1 (congedo per le donne vittime di violenza di genere) **può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

➤ **CCNL (ACCORDO NAZIONALI) POSSONO REGOLARE LA FRUIZIONE DEL CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

➤ 6. La lavoratrice di cui al comma 1 **ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico**. **Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno**. **OBBLIGO TRASFORMAZIONE DA FULL-TIME A PART-TIME E VICEVERSA**

7. **Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva**.

D.Lgs 80/2015 conciliazione esigenze di cura, di vita e di lavoro

LEGGE 208/2015 STABILITA' 2016

205. Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire (in aggiunta al periodo della madre) entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo (uno o due giorni) da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio è aumentato a due giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa.

➤ **PROROGA REGIME SPERIMENTALE PER ANNO 2016 CONGEDO OBBLIGATORIO PADRE AUMENTATO A 2 GIORNI ANCHE CONTINUATIVI**

282. Al fine di sostenere la genitorialità, il beneficio di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (voucher baby sitting), è riconosciuto nel limite di 20 milioni di euro per l'anno 2016, ferme restando le relative disposizioni attuative

➤ **Possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting prorogata al 2016 con limite spesa 20mln**

MISURE PROROGATE NEL 2017 DALLA LEGGE DI STABILITA' 2017

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

~~○ f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;~~

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100**

○ **INTERAMENTE DEDUCIBILI>>> CONTRATTO O ACCORDO (O REGOLAMENTO AZIENDALE VINCOLANTE???)**

○ **EROGAZIONE SOLO IN NATURA >> NO DENARO**

○ **NO RIFERIMENTO AD ART 51 DEL DLGS 81/2015 PER LA CONTRATTAZIONE**

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Art. 100 Oneri di utilità sociale Dpr 917/86

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (CONTRAPPOSIZIONE CON FONDI SANITARI E REGIME DI DEDUCIBILITA') o culto**, sono deducibili per un ammontare complessivo **non superiore al 5 per mille** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

- DEDUCIBILITA' LIMITATA 5 PER MILLE SE UTILIZZO ART 100 >> RICONOSCIMENTO VOLONTARIO
- La deducibilità del costo sostenuto per il piano di welfare, tuttavia, si ritiene possa essere integrale anche in presenza di un regolamento aziendale **purché non sia un mero atto unilaterale privo di vincoli specifici all'attuazione del piano** (Circ. 10/2016 Fondazione Studi)

Natura del regolamento aziendale come contrattazione collettiva

La giurisprudenza di legittimità **non ha espresso un orientamento univoco in ordine alla natura del regolamento aziendale**. Da un lato (1), infatti, è stato affermato che la **disciplina dettata da tale regolamento, pur essendo stata disposta unilateralmente dal datore di lavoro, ha natura contrattuale collettiva in quanto è preordinata ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati**; dall'altro (2), invece, **è stato precisato che nel momento in cui il regolamento aziendale viene accettato - anche implicitamente - dal lavoratore, lo stesso "entra nel contratto individuale"**.

(1) Cass. 20 maggio 2004, n. 9626; Cass. 10 novembre 2000, n. 14606; Cass. 6 aprile 1989, n. 1659, in Not. giur. lav., 1989, 380, in relazione al regolamento di un ente pubblico economico; Cass. 24 giugno 1983, n. 4333, in Giur. it., 1984, I, 1, 1148, che ha confermato la sentenza dei giudici di merito che aveva riconosciuto ad un regolamento aziendale la natura di contratto collettivo. Contra, però, Cass. 9 dicembre 1977, n. 5343, in Giust. civ., 1978, I, 200.

(2) Cass. 28 ottobre 1997, n. 10631, inedita, secondo cui, tra l'altro, qualora un regolamento aziendale preveda, in relazione ad una determinata posizione lavorativa, una qualifica superiore rispetto a quella prevista dalle disposizioni contrattuali collettive (anche aziendali), l'assegnazione del lavoratore a tali mansioni - dal medesimo accettata - determina il diritto dell'interessato al riconoscimento della qualifica in questione, quale qualifica convenzionale di miglior favore.

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE

- La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto **esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro**, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).
- La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di **REGOLAMENTO (????) che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale (COLLETTIVO!!) determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.**

WELFARE AZIENDALE

- L'espressione "categorie di dipendenti" **NON** va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai..), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione" (in tal senso Circ. dell'Agenzia delle entrate 326/1997). L'obiettivo del legislatore è comunque quello di impedire che siano concessi vantaggi ad personam, ovvero solo per alcuni e ben individuati lavoratori. **In ogni caso a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscono**
- E' altresì confermato che l'esclusione dalla tassazione opera non solo quando le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e ai familiari riguardino esclusivamente strutture di proprietà dell'azienda, **ma anche quando tali servizi siano messi a disposizione del lavoratore tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda**
- Risoluzione n. 3/E dell'8 gennaio 2002 l'Agenzia intravede **una disparità di trattamento incompatibile con la norma nell'esclusione dei dipendenti part-time ma non anche nell'esclusione dei dipendenti a tempo determinato** (*"l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato non rappresenta una causa ostativa all'applicazione del regime agevolato"*).

ART 12 DPR 917/86 **FAMILIARI**

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli compresi quelli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'art 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari

I familiari indicati nell'art. 12 del Tuir possono anche non essere fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare. Si tratta, in particolare, del coniuge, dei figli legittimi, naturali o adottivi, dei genitori, fratelli o sorelle, dei suoceri, generi e nuore.

Ma.....

LEGGE 20 maggio 2016, n. 76
UNIONI CIVILI

20. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, **le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.** La disposizione di cui al periodo precedente **NON si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge**, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti.

17. In caso di morte del prestatore di lavoro, **le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120** (indennità di preavviso in caso di morte e trattamento di fine rapporto) **del codice civile devono corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.**

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE LETTERA F)

- Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, **l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza**
- Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, **da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio**
- Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, **la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.**

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. *Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.*

2. **Non concorrono a formare il reddito:**

~~⊖ f bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.~~

f bis) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art 12 (FRUZIONE SOLO PER I FAMILIARI NON PER DIPENDENTE ALTRIMENTI LETTERA f), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (ANCHE LE SCUOLE MATERNE!!), compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari

EROGAZIONE IN DENARO O IN NATURA

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE LETTERA F bis)

- Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli **asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione “colonie climatiche”, ormai desueta, con “centri estivi e invernali” e “ludoteche”.**
- Nella nozione di «**Borsa di Studio**» possono essere ricompresi **i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell’ambito scolastico.**
- rimborso di somme destinate alle **gite didattiche, alle visite d’istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l’offerta –anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.**
- possibilità che il datore di lavoro **eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la **corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute**, sempreché **acquisisca e conservi la documentazione comprovante l’utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.****

LEGGE DI STABILITA' 2016

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testi unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

○ Aggiunta lettera f ter)

f ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art 12

EROGAZIONE IN DENARO O IN NATURA

○ Aggiunto comma 3 bis

3-bis) Ai fini dell'applicazione del comma 2 (determinazione del reddito) e del comma 3 (elementi che non concorrono alla formazione del reddito), l'erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione in **formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale**

LEGGE DI STABILITA' 2016

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

WELFARE LETTERA F ter)

- **soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa.**
- Per quanto concerne la individuazione dei **familiari anziani**, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti **che abbiano compiuto i 75 anni**, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta

LEGGE DI STABILITA' 2017

Comma 160 (*Premio di produttività e welfare aziendale*)

All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

c) dopo il comma 184 è aggiunto il seguente: “**184-bis.** Ai fini dell'applicazione del comma 184, **NON concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, NE' sono soggetti all'imposta sostitutiva** disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i **contributi alle forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedenti i limiti indicati** all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto. **Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari** ai fini delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005 (*Le prestazioni pensionistiche complementari sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta*); **(5.164,57 euro** per i contributi di previdenza complementare)

b) i **contributi di assistenza sanitaria** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a) del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo** articolo 51, comma 2, lettera a); **(3.615,20** per i contributi alle casse di assistenza sanitaria)

c) **il valore delle azioni** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g) del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedente il limite indicato** nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g) ed **indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite (MANTENIMENTO MINIMO PER TRE ANNI>>INTERSSANTE!!!)**; **(2.065,83** per le assegnazioni di azioni ai dipendenti).

ATTENZIONE PERMANE OBBLIGO VERSAMENTO CONTRIBUTO SOLIDARIETA' 10% CARICO DATORE DI LAVORO PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI SANITARI!!

LEGGE DI STABILITA' 2017

Comma 160 (*Premio di produttività e welfare aziendale*)

2. All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **dopo la lettera f-ter) sono inserite le seguenti:**

f-quater) i **contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa**, aventi per oggetto il **rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, **o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie»;** (F-TER PER I FAMILIARI!!)

ATTENZIONE SE TALI CONTRIBUTI VENGONO VERSATI A FONDI O CASSE CHE GARANTISCONO LE PRESTAZIONI DI ASSISTENZA PAGANO IL 10% C/INPS>>>>GLI IMPORTI PER ASSICURAZIONI PURE NO!!!

~~“f-quinquies) i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;”.~~

3. **Le disposizioni di cui all'articolo 51 comma 2, lettera f), (SOLO LETTERA F !!)** del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, **si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale del lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale. (SOLO PER WELFARE AZIENDALE NON PER DETASSAZIONE!!!>>NO RIFERIMENTO ART 51 DLGS 81/2015 A DIFFERENZA DELLA DETASSAZIONE)**