

CENTURION PAYROLL SERVICE SRL

NEWSLETTER

GENNAIO 2017

N°2

STUDIO DOTT.SSA

MONICA MELANI

INDICE:

1. GESTIONE SEPARATA INPS: LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2017

1.1. I soggetti iscritti alla Gestione Separata INPS

1.2. Le nuove aliquote contributive per il 2017

2. ASSUNZIONE DISABILI: I NUOVI OBBLIGHI DAL 1° GENNAIO 2017

2.1. Le novità a partire dal 1° Gennaio 2017

Spettabile Clientela,

in questa Newsletter si affrontano due temi:

- 1) le nuove aliquote contributive per il 2017 riguardanti la Gestione Separata INPS;
- 2) i nuovi obblighi in riferimento alle assunzioni di disabili a partire dal 1° Gennaio 2017.

1. GESTIONE SEPARATA INPS: LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2017

La nuova Legge di Bilancio, per l'anno 2017, ha modificato le aliquote contributive della Gestione Separata Inps.

L'aliquota dei professionisti senza cassa non solo non si alzerà, ma scenderà ben sì, di due punti percentuali: **in altre parole** scenderà dal 27% al 25%.

Tuttavia, non tutte le categorie di iscritti possono beneficiare di questo nuovo vantaggio.

Di seguito, verranno quindi segnalate le novità principali.

1.1. I soggetti iscritti alla Gestione Separata INPS

Si rammenta che sono iscritti alla gestione separata INPS tutti i professionisti che possiedono una partita IVA individuale, ma non sono iscritti ad alcuna forma di previdenza obbligatoria e non sono pensionati.

Inoltre, sono soggetti a gestione separata, ma con aliquote differenti, anche i pensionati che esercitano attraverso partita IVA, oltre la pensione e i collaboratori "a progetto".

1.2. Le nuove aliquote contributive per il 2017

Ai sensi di quanto previsto,

- dall' art. 1, comma 79, l. n. 247/2007, per l'anno **2017**, in relazione all'**innalzamento** al 32,00% dell'aliquota IVS a carico degli iscritti alla Gestione Separata non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, **alla conferma**, nella misura del 24,00%, dell'aliquota IVS a carico degli iscritti alla Gestione Separata Pensionati ed iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria;
- dall'art. 1, comma 165, l. n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), in relazione alla **riduzione** dell'aliquota contributiva dovuta alla Gestione Separata INPS da parte dei lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, privi di altra Cassa previdenziale o non pensionati,

si riportano di seguito le aliquote contributive per i versamenti alla Gestione Separata vigenti per tutto l'anno 2017.

“Aliquote contributive valevoli per l’anno in corso:”

SOGGETTI ISCRITTI NEL 2017		ALIQUOTA
Non assicurati ad altre forme pensionistiche obbligatorie	Professionisti titolari di partita IVA	25,72%: di cui 25% di IVS e 0,72 a titolo di contribuzione minore
	Collaboratori e altri soggetti ad essi assimilati	32,72% : di cui 32% di IVS e 0,72% a titolo di contribuzione minore
Pensionati o titolari di altra tutela pensionistica obbligatoria	Tutti	24,00%

Si evidenzia quindi che a partire dal 1° Gennaio 2017 le aliquote contributive per i versamenti alla Gestione Separata INPS sono pari al:

- **32,72%** per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- **24,00%** per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria;
- **25,72%** per i lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, privi di altra Cassa previdenziale o non pensionati (si ricorda che nel 2016, in questo caso, l’aliquota era pari al 27,72%).

2. ASSUNZIONE DISABILI: I NUOVI OBBLIGHI DAL 1° GENNAIO 2017

Si ricorda che, ai sensi dell’art. 3, comma 1, l. n. 68/1999, i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di soggetti disabili (c.d. **quota di riserva**) variabile in funzione del numero di lavoratori validi e computabili che risultano in forza in azienda. In particolare, il numero delle assunzioni obbligatorie, previsto da tale legge, è stabilito nella seguente misura:

LAVORATORI COMPUTABILI	ASSUNZIONI OBBLIGATORIE
Da 15 a 35	1
Da 36 a 50	2
Oltre 50	7% dei lavoratori occupati

Con riferimento alle aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, fino al 31 Dicembre 2016, ha trovato applicazione un particolare “regime di favore”, in base al quale l’obbligo di assunzione del disabile insorgeva solo in caso di una nuova assunzione, intendendo per tale quella che risultava essere aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio e che, pertanto, realizzava un effettivo incremento dell’organico aziendale. Di conseguenza se un’azienda occupava 15 dipendenti computabili, l’obbligo di assumere un disabile sorgeva soltanto al momento in cui si procedeva effettivamente all’assunzione del 16° dipendente computabile.

2.1. Le novità a partire dal 1° Gennaio 2017

Con effetto dal 1° gennaio 2017, a seguito delle modifiche apportate alla Legge n. 68/1999 dal *Jobs Act*, l'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili **non è più subordinata**, per i suddetti datori di lavoro (datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione) **all'effettuazione di una "nuova assunzione"** (tali aziende, infatti, come appena accennato, fino allo scorso anno erano sì obbligate all'inserimento di un'unità appartenente alle categorie protette in organico, ma solo nel caso in cui avessero deciso di procedere con nuove assunzioni).

In altre parole, il nuovo obbligo di assunzione di lavoratori disabili sorge, per le predette categorie di datori di lavoro, contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili.

Ma entro quanto tempo va assunto il personale appartenente alle categorie protette?

Una volta che scatta l'obbligo di assunzione per l'azienda, è obbligatorio che tale immissione di personale avvenga nei successivi 60 giorni.

E chi è escluso dall'obbligo di assunzione?

Più precisamente non sono esclusi, ma ben sì sospesi temporaneamente dall'obbligo di assunzione, quelle imprese che si trovano in tali condizioni:

- Stato di difficoltà e hanno richiesto l'intervento della CIGS per ristrutturazione, crisi aziendale o contratto di solidarietà;
- In fallimento e in liquidazione;
- In mobilità, per tutto il periodo coperto da mobilità (se la procedura si conclude però con il licenziamento di più di 5 persone, la sospensione all'obbligo di assunzione disabili, è prorogato di 1 anno),
- Che abbiano accordi di incentivo all'esodo.

In tutti questi casi, è possibile ottenere dal Servizio Provinciale Competente la sospensione degli obblighi di assunzione per un periodo di massimo di 3 mesi, rinnovabile una sola volta.

Cosa succede, invece, nel caso di mancato rispetto della relativa assunzione obbligatoria prevista dal 1° Gennaio 2017?

Il mancato rispetto degli obblighi comporta determinate sanzioni. La sanzione amministrativa è pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo, equivalente a 153,20 euro per ogni giorno di scopertura e per ciascun disabile non assunto.

Attraverso l'istituto della diffida obbligatoria, la sanzione è ridotta a 38,30 euro per ogni giorno di scopertura e per ogni lavoratore disabile non assunto se, ottemperando alla diffida, il datore di lavoro assume il lavoratore disabile o presenta agli uffici competenti la relativa richiesta.

Riassumendo: Dal 1° gennaio 2017 i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti computabili sono obbligati, in ogni caso, ad avere in forza un disabile. Si sottolinea inoltre che le

medesime disposizioni si applicano, sempre dal 1° gennaio 2017, anche ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Cordiali saluti

Monica Melani