



STUDIO D'ELIA RAG. CINZIA

CONSULENTE DEL LAVORO

Via A. Angiolini n. 23 – 59100 Prato

Tel/Fax 0574-603765

www.studiodeliaprato.it

info@studiodeliaprato.it

Prato, 19 Gennaio 2015

Circolare n. 1, Gennaio 2015

La Legge di Stabilità 2015

Con la presente vi comunichiamo le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2015 (Legge 23 dicembre 2014, n. 190), entrata in vigore il 1° gennaio 2015.

Citiamo, innanzitutto, l'importante novità riguardante la deduzione Irap del costo del lavoro: dal 2015, infatti, per le imprese diventa integralmente deducibile dall'Irap il costo per i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato. Inoltre, per i soggetti che non hanno dipendenti è previsto un credito d'imposta pari al 10 % dell'Irap dovuta.

Vediamo, adesso, la novità riguardante gli sgravi contributivi relativi alle nuove assunzioni a tempo indeterminato. La legge, infatti, prevede per **i datori di lavoro che effettuano assunzioni a tempo indeterminato nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2015, il diritto ad un esonero contributivo sulla loro quota per un massimo di 8.060 euro. Tale beneficio potrà essere fruito per una durata massima di 36 mesi.**

La legge precisa, poi, che tale incentivo:

- a) non si applica ai datori di lavoro domestici;
- b) non si applica al contratto di apprendistato;
- c) non si applica con riferimento a quei lavoratori che nei sei mesi precedenti l'assunzione erano titolari di un rapporto a tempo indeterminato anche con altro datore di lavoro;

- d) non si applica con riferimento a quei lavoratori che nei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 erano assunti a tempo indeterminato presso società controllate o collegate ex art. 2359 c.c. o sulle quali il controllo è esercitato anche per interposta persona;
- e) si applica, anche, nel caso di assunzioni di lavoratori che, con l'impresa assumente, hanno avuto (o hanno) rapporti di lavoro autonomo o subordinato come collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, partite IVA, associazioni in partecipazione, prestazioni accessorie, contratti intermittenti, contratti a termine.

Ricordiamo, altresì, che la legge subordina il diritto a fruire dell'incentivo considerato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- a) regolarità contributiva;
- b) conformità in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- c) rispetto del trattamento economico e normativo CCNL e, se esistente, della contrattazione di secondo livello;
- d) rispetto dei diritti di precedenza previsti dall'art. 4, commi 12, 13 e 15 della Legge Fornero (Legge 92/2012).

Passiamo, ora, ad individuare le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2015 con riferimento al bonus di 80 euro introdotto nel 2014 dal governo Renzi ed originariamente previsto, in via sperimentale, per il solo anno 2014.

La legge di cui trattasi, infatti, rende definitivo tale bonus precisando che tale beneficio si applicherà per l'intero anno 2015 e per gli anni successivi senza che sussista necessità di proroga.

Tale bonus, precisa la legge, ammonta a 960 euro per l'intero anno 2015 (80 € mensili netti).

Per quanto riguarda le condizioni necessarie ai fini della fruizione del bonus di cui trattasi, la legge prevede che esso venga riconosciuto ai contribuenti persone fisiche che hanno un reddito complessivo formato da:

- redditi di lavoro dipendente;
- redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente;
- compensi percepiti dai lavoratori soci di cooperative;
- indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità;
- somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale;
- redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa
- prestazioni pensionistiche, comunque erogate, dai fondi di previdenza complementare;

- compensi per lavori socialmente utili.

Ai fini della quantificazione del bonus la legge prevede, poi, una distinzione basata su due soglie di reddito:

- i contribuenti persone fisiche che sono in possesso di un reddito compreso tra 8.145 e 24.000 € lordi annui hanno diritto al riconoscimento integrale del bonus;
- i contribuenti persone fisiche che sono in possesso di un reddito superiore a 24.000 € , ma fino a 26.000 € lordi annui, possono fruire del bonus, ma con l'applicazione di una riduzione graduale determinabile attraverso una formula matematica.

Ricordiamo, inoltre, che ai fini del superamento della soglia di reddito che non attribuisce il diritto al beneficio, deve essere escluso quello dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze. Sono parimenti escluse le somme percepite dal lavoratore a titolo di incremento della produttività soggette ad imposta sostitutiva nella misura del 10 per cento. E' esclusa, poi, ai fini del computo, anche la quota di liquidazione maturata e risultante dalla busta paga a titolo di trattamento di fine rapporto prevista in via sperimentale dalla stessa legge di stabilità per il periodo 1° marzo 2015 – 30 giugno 2018.

Il beneficio di cui trattasi dovrà essere riconosciuto dal datore di lavoro in via automatica, qualora sussistano le condizioni previste dalla legge. Il lavoratore, dunque, non dovrà effettuare alcuna domanda. Dopo aver corrisposto gli 80 €, il sostituto d'imposta recupera le somme anticipate mediante compensazione esterna tramite modello F24.

La Legge di Stabilità 2015 disciplina, infine, le modalità operative relative alla immissione del trattamento di fine rapporto maturato mensilmente in busta paga.

Si consente, infatti, al dipendente privato (escluso quello domestico e quello agricolo) assunto da almeno sei mesi, per il periodo compreso tra il 1° marzo 2015 ed il 30 giugno 2018, di ottenere mensilmente in busta paga quanto maturato mensilmente a titolo di trattamento di fine rapporto. Tale somma non è assoggettata a contribuzione previdenziale, ma è assoggettata a tassazione ordinaria.

Il lavoratore, inoltre, può richiedere che venga monetizzata anche la quota già destinata al fondo pensione. Previsione, quest'ultima, che ha innovato rispetto a ciò che era previsto dal D.lgs. 252/2005, il quale disponeva che il fondo non era revocabile ad eccezione dell'ipotesi del totale riscatto della posizione pensionistica.

Nessuna rilevanza, poi, è attribuita a tale quota di trattamento di fine rapporto ai fini del computo del reddito complessivo necessario al fine di fruire del bonus di 80 euro precedentemente esaminato.

Una volta che il lavoratore ha espresso la volontà di percepire la quota di TFR mensilmente, questa non può essere revocata fino al 30 giugno 2018.

Qualora il lavoratore abbia espresso tale scelta, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere tale quota di TFR.

La legge prevede, infine, che i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti che non intendano corrispondere immediatamente con risorse proprie la quota maturanda del TFR, possono accedere ad un apposito finanziamento garantito da uno specifico fondo INPS. L'impresa può chiedere alla banca che aderirà alla convenzione ABI su base volontaria, di anticipare la somma al lavoratore. Essa verrà restituita alla fine del rapporto di lavoro con un tasso dell'1,5% oltre allo 0,75% del tasso di inflazione. La banca, in caso di mancato pagamento da parte dell'azienda, è garantita dal Fondo INPS (con contro – garanzia dello Stato). Per ottenere il finanziamento il datore di lavoro dovrà chiedere all'INPS, apposita certificazione del TFR maturato in relazione ai montanti retributivi dichiarati per ciascun lavoratore.

Lo studio rimane a disposizione per qualsiasi altro chiarimento o informazione.

Con l'occasione siamo a porgerVi i nostri migliori saluti.