

LEGGE DI STABILITÀ PER L'ANNO 2015: ALCUNI ASPETTI RILEVANTI RELATIVI AI RAPPORTI DI LAVORO

La legge di stabilità per l'anno 2015, legge 23.12.2014, n. 190 è stata pubblicata in G.U. n. 300 del 29.12.2014 – Supplemento ordinario n. 99 ed è entrata in vigore dal 1.1.2015 salvo per le parti espressamente indicate con altra decorrenza.

Sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato

La legge di stabilità prevede sgravi contributivi per assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate nel periodo compreso fra l' 1 gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015.

Lo sgravio è relativo ai contributi previdenziali a carico dell'azienda, con esclusione dei contributi INAIL.

Lo "sconto" dei contributi si applica per un periodo massimo di trentasei mesi, per un importo fino a € 8.060 su base annua (corrispondente ad una retribuzione di circa 26.000 euro annui), quindi, considerato che l'importo di € 8.060 è individuato su "base annua", si presume che è da riproporzionare per assunzioni intervenute successivamente al 1.1.2015 ed entro il 31.12.2015, in relazione al periodo di assunzione in detto anno.

Lo sgravio sarà realizzabile quasi sicuramente attraverso il conguaglio contributivo.

Il lavoratore non subirà "danni" dal mancato versamento dei contributi poiché la stessa nuova normativa prevede che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per cui i lavoratori interessati matureranno una sorta di contribuzione figurativa.

Per le precise modalità attuative, anche per richiedere lo sgravio, occorrerà attendere istruzioni da parte dell'Inps e/o del Ministero del Lavoro.

Lo sgravio non è cumulabile con altri sgravi previsti da normative vigenti.

Non sono consentiti sconti fiscali per assunzioni relative a:

- lavoratori che abbiano già usufruito del beneficio per assunzioni precedenti,
- lavoratori già occupati nei sei mesi precedenti con un contratto a tempo indeterminato,
- lavoratori con contratti di apprendistato e di lavoro domestico,
- lavoratori che abbiano in essere un contratto a tempo indeterminato presso società collegate, controllate, facenti capo allo stesso datore di lavoro, nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della norma in esame.

Resta una perplessità, perché nulla è stato espressamente chiarito in merito: i benefici in oggetto possono essere riconosciuti per la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato in tempo indeterminato senza soluzione di continuità? In effetti da un punto di vista formale non si tratta di una nuova assunzione ma di una trasformazione di rapporto di lavoro. Non sembra ragionevole escludere questa "fattispecie" dal godimento dello sgravio; in ogni caso si consiglia di attendere le istruzioni contenenti le modalità attuative e, se proprio necessario, si potrebbe procedere ad una nuova assunzione dopo un breve stacco fra i due rapporti; in questo caso non c'è bisogno di rispettare l'interruzione minima di dieci o venti giorni che è prevista come pausa obbligatoria fra due rapporti entrambi a tempo determinato.

Irap, deduzione

La legge di Stabilità per il 2015, prevede che la base imponibile Irap verrà ridotta in quanto il costo per il personale a tempo indeterminato ci sarà la piena deduzione. I datori di lavoro non possono invece applicare la suddetta deduzione per i lavoratori con contratto a tempo determinato, per i collaboratori a progetto per i quali si applica il regime Irap che è stato finora in vigore.

TFR, possibilità di richiederlo in busta paga

I dipendenti che abbiano un rapporto di lavoro da almeno sei mesi possono richiedere, dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018, l'erogazione del TFR direttamente in busta paga. Si tratta di una quota mensile di TFR che si aggiunge alla retribuzione. Va precisato che in questo caso il TFR viene assoggettato a tassazione ordinaria (fermo restando la non imponibilità ai fini previdenziali).

Le modalità operative sono attese con l'approvazione di apposito decreto attuativo che dovrebbe essere emanato entro il 31 gennaio 2015.

La richiesta avanzata da parte del lavoratore non è più modificabile fino al 30.6.2018.

La corresponsione in busta paga determina per il lavoratore alcune conseguenze: una maggiore aliquota marginale Irpef e per le addizionali, una riduzione riguardante le detrazioni per familiari a proprio carico e per lavoro dipendente, un reddito maggiore nel caso di necessità di determinazione reddito Isee e per la determinazione del calcolo dell'assegno per il nucleo familiare.

Per il datore di lavoro potranno esserci difficoltà rispetto alle disponibilità necessarie. Sono previsti per imprese con meno di 50 dipendenti prestiti particolari bancari, con banche convenzionate, con tassi di interesse non superiori a quelli stabiliti per la rivalutazione del Tfr.

Per le imprese, invece, che utilizzeranno direttamente fondi propri per le anticipazioni del TFR in busta paga, è prevista la deducibilità dal reddito d'impresa corrispondente al 4% per imprese fino a 49 lavoratori dipendenti e al 6% per imprese con oltre 49 lavoratori dipendenti.

Oltre a questo è stato previsto dalla nuova norma l'esonero dal contributo a favore del Fondo di Garanzia per il Trattamento di fine rapporto.

Il Bonus di 80 euro

Le regole, in buona sostanza, sono le stesse già applicate nel corso del 2014 per il Bonus in questione, che in pratica diventa "strutturale". Il Bonus, sempre di 80 euro, spetta ai dipendenti con stipendio annuo fra 8.145 euro e fino a 26.000 euro. I lavoratori e i compensi e indennità interessate aventi diritto al Bonus sono i lavoratori dipendenti e assimilati, collaboratori coordinati e continuativi, compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative, prestazioni pensionistiche erogate dai fondi di previdenza complementare, compensi per lavori socialmente utili, borsa di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale, remunerazioni dei sacerdoti.

Non sono compresi i pensionati, liberi professionisti e autonomi, disoccupati titolari di sussidio, incapienti (stipendi inferiori a 8mila 145 euro).

Il datore di lavoro è tenuto all'erogazione automatica del Bonus in busta paga, in base alle informazioni che ha sul lavoratore. Il lavoratore, è tenuto a comunicare eventuali entrate aggiuntive, rispetto alla stipendio che percepisce, che possono concorrere al superamento dei massimali. Nel caso in cui il datore di lavoro versi somme che risultano non dovute, può recuperarle, come per altri casi, dalle successive buste paga oppure in sede di conguaglio a fine anno. Il lavoratore che non ha più un sostituto d'imposta può recuperare, o, se del caso, restituire il credito al momento della [dichiarazione dei redditi](#).

Per il Centro Servizi

Patrizio Lostritto

Milano, 23 gennaio 2015