



01/2015 – Consulenza del Lavoro

Febbraio 2015

Le “Info Utili” di Studio Internazionale Hooman

La nuova Legge di Stabilità 2015

Ecco le linee guida della Nuova Legge di Stabilità 2015 che riguardano **datori di lavoro privati e lavoratori dipendenti**:

- 1- **SGRAVI PREVIDENZIALI TOTALI PER TRE ANNI PER IL DATORE DI LAVORO (SULLA PREVIDENZA DEL LAVORATORE) PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO O PER TRASFORMAZIONI DI CONTRATTO DA TEMPO DETERMINATO IN TEMPO INDETERMINATO, effettuate entro e non oltre il 2015.**
- 2- **T.F.R. anticipato in busta paga.**
- 3- **BONUS RENZI** prolungato per tutto il 2015.
- 4- **BONUS BEBE'** (novità del 2015).

Vediamo in dettaglio:

1- **Sgravi per assunzioni a tempo indeterminato.**

A chi è rivolto lo sgravio.

A tutti i datori di lavoro del settore privato, in qualsiasi area del territorio nazionale, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditori. Rientrano ad esempio nella categoria non imprenditori (coloro cioè che non sono presenti nella lista dell'art. 2080 c.c.), i datori privati di associazioni culturali e di volontariato, di studi professionali, di cooperative come anche i datori di lavoro del settore agricolo.

In cosa consiste.

L'agevolazione consiste nello sgravio di tutti i contributi previdenziali del lavoratore a carico del datore di lavoro, ad esclusione di quelli I.N.A.I.L., per tre anni dalla data di assunzione.

Tuttavia, lo sgravio ha un limite massimo annuo totale di euro 8.060 (il che significa che l'azzeramento dei contributi arriverebbe sino a circa euro 24.180 di salario lordo).

Importante è ricordare che i lavoratori matureranno comunque, nei tre anni di sgravio, la contribuzione utile ai fini della pensione.

Quali sono le condizioni per ottenerlo.

Condizioni per il lavoratore.

Il lavoratore non deve:

- a-** essere stato occupato a tempo indeterminato, nei sei mesi precedenti la nuova assunzione presso qualsiasi datore di lavoro.
Da notare che, nel caso in cui il lavoratore fosse stato occupato a tempo indeterminato presso un'impresa controllata da o collegata al datore di lavoro che lo vuole riassumere ora con lo sgravio, deve aver cessato tale rapporto lavorativo almeno tre mesi prima dell'entrata in vigore della Legge.
- b-** aver già dato in precedenza, a qualsiasi datore di lavoro, la possibilità di avere agevolazioni con la propria assunzione a tempo indeterminato (in questa categoria **rientrano tutti gli Apprendisti**, poiché il contratto di Apprendistato, al termine dei tre anni formativi, prevede l'assunzione a tempo indeterminato e concede sgravi contributivi per la durata dei tre anni di formazione);
- c-** **essere stato licenziato, nei sei mesi anteriori alla nuova assunzione,** dal medesimo datore di lavoro o da datori che appartengano ad imprese controllate o collegate con questo (cioè che abbiano una qualche relazione con l'impresa che assume per ottenere lo sgravio);
- d-** appartenere alla categoria dei lavoratori domestici.

Il datore di lavoro deve:

essere in regola con il D.U.R.C. (ossia, con i pagamenti dei contributi).

Cosa ha comportato l'entrata in vigore della nuova agevolazione.

La nuova norma ha eliminato del tutto una legge caposaldo per le agevolazioni sulle assunzioni, ossia la **Legge 407 (art. 8, c. 9 della L. n. 407/1990)** che riguardava lo sgravio, contributivo per l'assunzione di soggetti disoccupati di lunga durata (almeno 24 mesi).

Anch'essa prevedeva agevolazioni per la durata di tre anni ma, a differenza della nuova norma, non aveva un tetto massimo di sgravio né un limite di applicazione annuale (si ricorda infatti che la nuova norma è applicabile solo sulle assunzioni o le trasformazioni contrattuali effettuate dal 1 gennaio 2015 al 31 Dicembre 2015).

2- Bonus Renzi.

Confermato anche per tutto l'anno 2015, il Bonus di:

- **960 euro annui** (80,00 euro per 12 mensilità) ai lavoratori dipendenti che hanno un reddito complessivo tra gli 8.000 ed i 24.500 euro;
- **720 euro annui** (60 euro per 12 mensilità) per coloro che hanno un reddito complessivo tra i 24.500 ed i 25.000 euro;
- **480 euro annui** (40 euro per 12 mensilità) per chi ha un reddito tra i 25.000 ed i 25.500 euro;
- **240 euro annui** (20 euro per 12 mensilità) per chi ha un reddito complessivo tra i 25.500 ed i 26.000 euro.

Il credito è anticipato direttamente in busta paga dal datore di lavoro che li recupererà poi dal monte ritenute fiscali pagando gli F24. Se le ritenute fiscali non sono sufficienti a coprire il Bonus, il datore di lavoro può recuperare la somma necessaria dai contributi previdenziali.

I lavoratori domestici potranno chiedere il Bonus solo in sede di Dichiarazione dei Redditi.

Sono esclusi dal Bonus:

- Coloro che hanno un reddito annuo inferiore agli 8.000 euro (perché non pagano l'IRPEF);
- I titolari di Partita IVA.
- I pensionati.

L'agevolazione è rapportata al periodo di lavoro nell'anno. Ciò significa che sarà ricevuta per intero da coloro che hanno lavorato per 12 mesi, mentre, per coloro che avranno lavorato per un periodo inferiore, la somma sarà rapportata a tale periodo.

Inoltre, è bene ricordare che il credito riconosciuto deve essere indicato nella certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente.

3- Bonus Bebè.

Il Bonus Bebè (art. 1, c. 125 della Manovra Finanziaria 2015) spetta, per ogni figlio nato o adottato tra il 1 Gennaio 2015 ed il 31 Dicembre 2017, a chi (cittadino europeo o extracomunitario con regolare permesso di soggiorno, residente in Italia con ISEE) **non superi i 25.000 euro di ISEE annui.** Il bonus **consiste in euro 80,00 mensili per figlio, e viene raddoppiato nel caso in cui l'ISEE non sia superiore a 7.000 euro.**

E' importante sottolineare che il bonus non concorre, ai fini fiscali, alla formazione del reddito complessivo (IRPEF), e dunque non è sommabile per ottenere il "Bonus Renzi".

E' possibile ottenere il Bonus Bebè inviando apposita domanda all'INPS per via telematica.

3- T.F.R. anticipato in busta paga.

Il lavoratore dipendente, fino ad oggi, ha potuto decidere di indirizzare il proprio TFR in un fondo di previdenza complementare oppure di mantenerlo in azienda per fruirne poi al momento della cessazione del rapporto lavorativo (la cosiddetta "buonauscita").

Dal 1 Marzo 2015 fino al 30 Giugno 2018 (40 mesi), con la nuova normativa, potrà decidere anche di anticipare il proprio **TFR (=Trattamento di Fine Rapporto)**, in questo caso chiamato **PIR (=Parte Integrativa di Retribuzione)**, mensilmente in busta paga. La scelta, se effettuata, è irreversibile.

Questa nuova opzione di scelta è concessa ai:

- lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano lavorato per lo stesso datore di lavoro per almeno 6 mesi;
- lavoratori che avevano già deciso di indirizzare il proprio TFR a fondi di previdenza complementari (questi cioè, hanno ora la possibilità di revocare tale scelta).

Restano esclusi dalla possibilità di scelta:

- i lavoratori pubblici;
- i lavoratori domestici;
- i lavoratori agricoli.

Importantissimo sottolineare che al **PIR (ossia alla scelta di anticipazione in busta paga) viene applicata la tassazione ordinaria**, ossia un'aliquota di tassazione più alta rispetto al TFR (rispetto cioè alle altre due possibilità di scelta.

I datori di lavoro delle imprese con meno di 50 dipendenti che non riuscissero a far fronte con le proprie risorse alle eventuali PIR, potranno accedere al fondo di garanzia appositamente istituito presso l'INPS (che disporrà di una dotazione iniziale per l'anno 2015 pari a 100 milioni di euro), pagando una percentuale dello 0,2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.