

LE NOVITA DELLA LEGGE DI STABILITA' 2015, IN MATERIA DI LAVORO

La legge n. 190/2014, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014, entrata in vigore il 1° gennaio 2015, contiene alcune novità in materia di lavoro.

Rimandando a futuri specifici approfondimenti, ritengo necessario sottolineare le principali novità su questi argomenti: le considerazioni espresse hanno valore puramente personale e temporaneo, in attesa dei chiarimenti esplicativi che, sicuramente, perverranno dagli organi interessati, "in primis" dal Dicastero del Lavoro e dall'INPS.

TFR in busta paga

L'art. 1, con i commi da 26 a 34, disciplina le modalità operative relative alla immissione del trattamento di fine rapporto maturato mensilmente in busta paga.

Con l'introduzione del comma 756 bis all'interno dell'art. 1 della legge n. 296/2006 (cosa avvenuta con il comma 26 dell'art. 1 della legge n. 190/2014), il Legislatore consente al dipendente privato (escluso quello domestico e quello agricolo) in forza 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 a titolo di TFR. La corresponsione mensile fa sì che quest'ultimo diventi integrazione della retribuzione, non soggetta a contributi previdenziali, ma assoggettata a tassazione ordinaria. Il lavoratore può chiedere che venga monetizzata anche la quota già destinata al fondo pensione, in ciò innovando quanto previsto nel D.L.vo n. 252/2005 allorché si era detto che la scelta a favore del fondo non era revocabile se non nell'ipotesi del totale riscatto della posizione pensionistica. La quota di TFR non incide sul raggiungimento del limite reddituale per aver diritto al bonus di 80 euro.

Una volta espressa la volontà di percepire la quota di TFR mensilmente, questa non può essere revocata fino al 30 giugno del 2018.

Il datore di lavoro è tenuto a corrisponderla: restano fuori soltanto le imprese oggetto di procedura concorsuale e quelle in crisi ex art. 4 della legge n. 297/1982.

Il lavoratore otterrà un incremento della retribuzione (ma inferiore rispetto al maturato), condizionato dal fatto che la tassazione sarà quella ordinaria con l'applicazione dell'aliquota marginale IRPEF e delle addizionali, superiore a quella che avrebbe subito alla cessazione del rapporto di lavoro, l'Erario incasserà mensilmente una quota di IRPEF ulteriore rispetto a quella dovuta per la normale retribuzione, i fondi pensione perderanno nel triennio fonti di finanziamento.

Queste sono le misure principali previste:

- a) 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;
- b) esonero dal versamento del contributo mensile (0,20% e 0,40% per i dirigenti industriali) al fondo di garanzia INPS del TFR relativamente alle quote maturate e liquidate ai dipendenti;
- c) obbligo di versamento di un contributo dello 0,20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali nella stessa percentuale della quota di TFR liquidata ai dipendenti;
- d) deducibilità fiscale dal reddito d'impresa di un importo pari al 6% del TFR liquidato;
- e) i datori di lavoro da 50 dipendenti in su deducono fiscalmente dal reddito d'impresa un importo pari al TFR maturato, ed hanno l'esonero dal versamento del contributo mensile (0,20% e 0,40% per i dirigenti industriali) al fondo di garanzia INPS relativamente alle quote liquidate ai dipendenti.

IRAP : DEDUZIONE DEL COSTO DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La legge n. 190/2014 ha ripristinato l'aliquota del 3,9%: le aziende che, nell'acconto di novembre, avevano pagato il 3,5%, adegueranno il tutto con il saldo di giugno senza alcuna sanzione.

Dall'esercizio 2015, chi ha in forza lavoratori con contratto a tempo indeterminato (in agricoltura anche con contratto a termine), potrà dedurre dalla base imponibile il costo totale dei suddetti prestatori (comma 20).

FINANZIAMENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (E DI ALTRE VOCI)

Con 2.200 milioni di euro per ciascun anno 2015 e I 2016 e con 2.000 per il 2017 e gli anni a seguire, vengono finanziati dal comma 107:

- a) la riforma degli ammortizzatori sociali, anche in deroga;
- b) la riforma dei servizi per il lavoro e le politiche attive;
- c) il riordino dell'attività ispettiva;
- d) la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- e) gli oneri volti a favorire la stipula di contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti.

CASSA INTEGRAZIONBE IN DEROGA NEL SETTORE DELLA PESCA

IL comma 109 garantisce il finanziamento della Cassa integrazione guadagni in deroga nel settore della pesca con un importo pari a 30 milioni di euro

FINANZIAMENTO DELLE ASSUNZIONI DALLA PICCOLA MOBILITA' EFFETTUATE ENTRO IL 31 DICEMBRE 2012

Il comma 114, nel limite massimo di 35.550.000 euro, riconosce ai datori di lavoro che hanno assunto entro il 31 dicembre 2012 lavoratori iscritti nella c.d. "piccola mobilità" (la norma di riferimento non fu prorogata nel 2013) sia a termine che a tempo determinato la possibilità di pagare una contribuzione pari al 10% (tutto, questo, ovviamente, nel rispetto delle usuali condizioni).

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE NUOVE ASSUNZIONI

I datori di lavoro che nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2015 assumono a tempo indeterminato lavoratori hanno diritto ad un esonero contributivo sulla loro quota per un massimo di 8.060 euro per ciascun anno di un triennio, con esclusione dei premi INAIL.

Queste le condizioni:

- a) sono esclusi i datori di lavoro domestici;
- b) non si applica al contratto di apprendistato;
- c) sono esclusi quei lavoratori che nei sei mesi precedenti l'assunzione erano titolari di un rapporto a tempo indeterminato anche con altro datore di lavoro;
- d) sono esclusi quei lavoratori che nei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 erano in forza 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) l'assunzione può riguardare anche 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;
- f) nel settore agricolo le assunzioni non possono riguardare lavoratori che sono stati a tempo indeterminato (OTI) nel corso del 2014 o lavoratori a tempo determinato (OTD) che nel medesimo anno abbiano avuto un numero non inferiore a 250 giornate, risultanti dagli elenchi anagrafici. L'incentivo per questo settore è a domanda. L'INPS evade le istanze, seguendo l'ordine cronologico e fino ad esaurimento fondi.

Le imprese debbono rispettare:

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

CANCELLAZIONE DELL'ART. 8, COMMA 9, DELLA LEGGE N. 407/1990

A far data dal 1° gennaio 2015 viene cancellato (comma 121) l'incentivo previsto per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi e dei cassaintegrati straordinari da un uguale periodo. Il Legislatore assicura il riconoscimento dei benefici, fino a scadenza, per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2014.

INCENTIVO ALLA NATALITA'

Il comma 125 stabilisce che per ogni bimbo nato od adottato tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2017 un assegno mensile di 80 euro da erogare fino al compimento del terzo anno di età o di ingresso nella famiglia: tutto questo, però, è condizionato dal reddito del nucleo familiare che non deve superare i 25.000 euro annui, come risultanti dall'Isee. Il riconoscimento è per i cittadini italiani, comunitari ed extra comunitari con permesso di soggiorno di lungo periodo ex art. 9 del D.L.vo n. 286/1998. Le modalità di erogazione saranno fissate entro il 30 gennaio da un decreto concertato del Presidente del Consiglio con i Ministri del Lavoro, della Salute e dell'Economia.

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEL CONTRATTO DI TRASPORTO

Con i commi 246 e 247 viene stabilita una solidarietà tra committente e vettore, fermo restando che essa è esclusa allorquando il committente abbia acquisito il DURC del vettore o ne accerti la regolarità via internet allorquando sarà resa disponibile dal Comitato Centrale per l'Albo Nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto per conto terzi.

Si considera vettore anche l'impresa iscritta nell'apposito albo dell'autotrasporto di cose per conto terzi associata ad una cooperativa, aderente ad un consorzio o parte di una rete di imprese, allorquando esegua prestazioni di trasporto ad essa affidare dal raggruppamento al quale aderisce.

Si considera committente anche l'impresa iscritta all'albo delle imprese che esercitano autotrasporto di cose per conto terzi che stipula contratti scritti e svolge servizi di deposito, movimentazione e lavorazione della merce, connessi o preliminari all'affidamento del trasporto.

Nel caso in cui non venga acquisito il DURC il committente resta obbligato in solido sia nei confronti del vettore che dei sub vettori, entro un anno dalla cessazione del contratto di trasporto (e non entro in due previsti dall'art. 29 del D.L.vo n. 276/2003 per il contratto di appalto), per le retribuzioni dei lavoratori impiegati, per la contribuzione e per i premi assicurativi, limitatamente alle prestazioni ricevute durante l'esecuzione del contratto. Il committente che ha onorato il debito può esercitare azione di regresso nei confronti del coobbligato.

Qualora il contratto non sia stato stipulato per iscritto ed il vettore non abbia acquisito il DURC, la responsabilità del committente si allarga agli obblighi fiscali ed alle violazioni del codice della strada.

Lo stesso discorso va fatto per il vettore nei confronti del sub vettore (art. 6 – ter del D.L.vo n. 286/2005): se il primo acquisisce il DURC prima dello svolgimento del contratto e , poi, alla fine, viene esclusa la solidarietà.

Il sub vettore non può affidare ad altri lo svolgimento della prestazione di trasporto. Se lo fa il contratto è nullo, fatto salvo il pagamento delle prestazioni già effettuate. In tal caso il sub vettore successivo ha diritto a percepire il compenso previsto per il primo sub vettore, dietro presentazione della fattura. In caso di inadempimento degli obblighi fiscali, retributivi, contributivi ed assicurativi il sub vettore che affida lo

svolgimento della prestazione ad altro sub vettore assume gli oneri e le responsabilità connesse alla verifica della regolarità, rispondendone direttamente.

Eventuali controversie tra vettore e sub vettore sono sottoposte, prima del giudizio, quale condizione di procedibilità, alla negoziazione assistita da uno o più avvocati, secondo la previsione del D.L. n. 132/2014, convertito, con modificazioni, nella legge n. 162/2014.

MODIFICHE ALLA NORMATIVA SUI PATRONATI

Con il comma 310 sono state introdotte significative modifiche alla legge n. 152/2001 che disciplina l'attività dei patronati: tutto questo postula, senz'altro, una modifica anche alle attività di controllo che il Ministero del Lavoro pone in essere attraverso il propri organi periferici di vigilanza, secondo le direttive che saranno fornite dalla Direzione Generale per le politiche previdenziali ed assicurative del Ministero del Lavoro..

Viene, innanzitutto, prevista una riduzione del Fondi finalizzato al rimborso delle prestazioni: la contribuzione complessiva passa dallo 0,226% allo 0,207%..

Le prestazioni erogate dai patronati continuano ad essere assolutamente gratuite.

Sono previsti nuovi requisiti per la costituzione dei patronati, cambiando ciò che doveva avvenire dal 2015 (sedi in 2/3 delle regioni ed il 2/3 delle province). Ora, le associazioni promotrici debbono avere:

- a) presenza in un numero di province riconosciute la cui somma della popolazione sia pari ad almeno il 60% della popolazione italiana, come accertata nell'ultimo censimento;
- b) presenza con sedi in almeno 8 paesi stranieri.

Queste sono le competenze complessive che possono esercitare i patronati in favore di soggetti privati e pubblici attraverso attività di sostegno, informativa, consulenza, supporto, servizio ed assistenza tecnica:

- a) previdenza ed assistenza sociale;
- b) diritto del lavoro;
- c) sanità;
- d) diritto di famiglia e delle successioni;
- e) diritto civile e legislazione fiscale;
- f) risparmio;
- g) tutela e sicurezza sul lavoro.

Tali attività possono essere svolte anche in favore di Pubbliche Amministrazioni od organismi europei.

I patronati possono svolgere anche attività per i servizi anagrafici o certificativi o per la gestione di servizi di welfare territoriale.

Con D.M. del Ministro del Lavoro, adeguato ogni quattro anni con decreto del Direttore Generale per le politiche previdenziali ed assicurative, saranno individuate attività, tra quelle non obbligatorie, per le quali sarà possibile chiedere il pagamento per l'erogazione del servizio.

FINANZIAMENTO DI ITALIA LAVORO S.p.A.

Con il comma 315 il Ministero del Lavoro concorre al funzionamento ed ai costi generali di Italia Lavoro SpA con un contributo di 12 milioni di euro.

REGOLARE FUNZIONAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Con il comma 429 il Legislatore si propone di assicurare l'operatività dei centri per l'impiego, in un momento in cui l'Ente Provincia è stato fortemente modificato, con perdita di competenze (legge n. 56/2014), vi è in corso l'attuazione del programma europeo "Garanzia Giovani" e va approvato entro sei mesi il decreto delegato postulato dalla legge n. 183/2014 che dovrebbe portare alla costituzione dell'Agenzia Nazionale per l'Occupazione (ANO).

Le Province e le città metropolitane possono erogare le retribuzioni per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e possono prorogare i contratti a termine e quelli di collaborazione coordinata e continuativa strettamente necessari per la realizzazione di attività di gestione dei fondi strutturali e di

interventi finanziati dagli stessi, a condizione che continuino ad esercitare le attività proprie dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Il Ministero del Lavoro può concedere anticipazioni per un massimo di 60 milioni di euro tratti dal Fondo di rotazione per la formazione professionale e l'accesso al fondo sociale europeo.

Bologna, 4 gennaio 2015

Eufranio MASSI