

LO SPORTELLLO DEL CITTADINO

Come avere i bonus per gli assunti a tempo indeterminato

Vorrei sapere quali sono i nuovi incentivi introdotti dal governo per l'assunzione di personale.

Si può consultare la Guida Incentivi all'Assunzione e alla Creazione d'Impresa di Italia Lavoro (Ministero del Lavoro), che viene pubblicata periodicamente, aggiornata al 28 febbraio 2015. La Guida è divisa in schede di sintesi dedicate a tutte le assunzioni agevolate (Giovani, Donne, Lavoratori over 50, Lavoratori in CIGS, Lavoratori in mobilità, Lavoratori svantaggiati, Lavoratori disabili), agli incentivi sia per le assunzioni sia per la creazione d'impresa previsti dalle leggi regionali in vigore (Basilicata, Campania, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Piemonte, Sardegna, Sicilia, Toscana), agli avvisi regionali e provinciali divisi per le seguenti categorie: assunzioni a tempo indeterminato, assunzioni in apprendistato, creazione d'impresa.

In tema di assunzioni agevolate abbiamo l'esonero contributivo per tre anni per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel 2015, fino a concorrenza della somma di 8060 euro annui, esclusi i contributi (circolare INPS 17/2015 e messaggio 1144/2015); incentivo per l'assunzione di giovani ammessi alla Garanzia Giovani: destinato a under 30, attraverso l'iscrizione al portale Garanzia Giovani, prevede una serie di strumenti per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Bonus assunzione giovani: destinati a lavoratori fra i 18 e i 29 anni privi di impiego regolarmente retribuito da al-

meno sei mesi oppure che non abbiano conseguito un diploma di scuola superiore o professionale.

Riferimenti normativi: legge 99/2013, circolare INPS 131/2013; incentivi assunzione giovani fra 18 e 35 anni in agricoltura privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi che non hanno un diploma di istruzione secondaria di secondo grado (legge 92/2012 e Dl 91/2014, circolare INPS 137/2014); per i contratti di apprendistato benefici economici, fiscali e contributivi per assunzioni under 30; incentivi assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di donne prive di impiego da almeno 24 mesi (legge 92/2014 e circolare INPS 6319/2014); incentivi per assunzioni lavoratori over 50 disoccupati da almeno 12 mesi (legge 92/2012 e circolare INPS 11/2013, circolare ministero del Lavoro 34/2013); incentivi per assunzioni di lavoratori in CIGS da almeno tre mesi e di dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno sei mesi (circolare INPS 137/2012); incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità (legge 92/2012 e circolare INPS 137/2012); incentivi per datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità: riguarda le assunzioni con contratto di apprendistato finalizzato alla qualificazione e riqualificazione professionale di

lavoratori in mobilità (articolo 7, comma 4, dlgs. 167/2011, circolare INPS 128/2012); incentivi per lavoratori in ASPL: per datori di lavoro privati che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che percepiscono l'assicurazione per l'impiego (articolo 7, comma 5, lettera b, decreto legge 76/2013 convertito con la legge 99/2013, circolare INPS 142/2012); assunzioni agevolate di soggetti svantaggiati nelle cooperative sociali (legge 381/91 e legge 448/1998); agevolazioni per assunzione di detenuti e internati: il contratto deve essere subordinato, per almeno un mese (legge 381/91, decreto ministero della Giustizia 148/2014); lavoratori disabili: riguarda lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio previste dalla legge 68/1999. Sono previsti altri incentivi per giovani genitori (vedi circolare INPS 115/2011), sostituzione lavoratrici in maternità (articolo 4, commi 3, 4, 5, del decreto legislativo 151/2001), rientro ricercatori e docenti (Legge di Stabilità 2015), rientro dei cervelli (circolare Agenzia delle Entrate 14/E 2012), bonus ricerca (legge di Stabilità 2015), lavoro occasionale accessorio (legge 92/2012), incentivi IRAP previsti da articolo 22, comma 7, legge 183/2011, legge 214/2011, Dl 4/2015, legge di Stabilità 2015 (legge 190/2014).

Fabio Ferrara
dottore commercialista

FISCO

Per il 730 ci vuole il visto di conformità

Il visto di conformità è previsto anche per il 730 ordinario, di chi si tratta?

Relativamente alla presentazione della dichiarazione ad un CAF o ad un professionista abilitato, le stesse disposizioni si applicano anche nel caso di modello 730 presentato con le modalità ordinarie (non precompilata), come chiarisce la circolare n.7/E del 26 febbraio 2015. Nel caso in cui la dichiarazione, sia essa ordinaria o precompilata, sia presentata a un CAF o a un professionista abilitato, con o senza modifiche, il controllo formale si effettua nei riguardi del soggetto che appone il visto di conformità. In altre parole, le richieste della documentazione derivanti da controllo formale saranno inviate direttamente al CAF/professionista e non saranno invece recapitate al contribuente. Se il visto di conformità dovesse risultare infedele, eventuali imposte, sanzioni e interessi dovranno essere versati dal CAF/professionista, anche nel caso in cui sia stato presentato l'ordinario modello 730. Per quanto concerne la polizza assicurativa, è stato innalzato il massimale minimo previsto per la polizza assicurativa a tre milioni di euro. Questa disposizione è estesa anche ai CAF/professionisti che compilano il modello 730 ordinario.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

LAVORO / 1

Licenziamenti collettivi cos'è cambiato

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti, entrato in vigore il 7 marzo scorso, è stata modificata la disciplina dei licenziamenti collettivi, mi spiega?

In caso di violazione delle procedure di intimazione dei licenziamenti o dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario (ossia la tutela obbligatoria, anziché quella reale). L'indennizzo varia da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità. L'unico caso in cui è rimasta la tutela reale, quindi la reintegra nel posto di lavoro, riguarda il licenziamento intimato in forma orale. In tal caso, il licenziamento è nullo (come avviene per i licenziamenti individuali). Sul punto, si rammenta che le nuove regole sono valide per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 7 marzo 2015 (entrata in vigore del contratto a tutele crescenti). I licenziamenti collettivi, disciplinati dalla L. n. 223/1991, si verificano quando un'impresa con più di 15 dipendenti decide di rinunciare a 5 lavoratori nell'arco di almeno 120 giorni.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

LAVORO / 2

Certificazione unica esente per le colf

I datori di lavoro domestico sono esclusi dalla certificazione unica poiché non sostituiti di imposta, mi spiega?

Si avvicina la scadenza della nuova certificazione unica dei redditi e giungono due novità dall'Agenzia delle Entrate. La "certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente" ("CU") sostituisce, da quest'anno il CUD, e attesta l'ammontare dei compensi e/o retribuzioni corrisposte durante l'anno ai lavoratori dipendenti, autonomi o parasubordinati. I datori di lavoro domestici, coloro cioè che hanno alle proprie dipendenze collaboratori domestici, badanti o baby-sitter, continuando a consegnare ai propri lavoratori la Dichiarazione Sostitutiva del Cud. Per coloro i quali continuano a percepire redditi da pensione e lavoro dipendente i dati certificati fino allo scorso anno saranno comunque presenti nel nuovo documento introdotto con la riforma della dichiarazione precompilata, anche se in forma più dettagliata. La Certificazione Unica rappresenta un'evoluzione del vecchio Cud, essendo stata appunto elaborata per inglobare più informazioni contemporaneamente, e di diversa natura.

Giuseppe Smurra
studio Ardu

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it