

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

Sale l'esenzione dei ticket restaurant: dal 01/07 si passa da 5,29 a 7 euro

La legge di Stabilità 2015 ha previsto l'introduzione dei buoni pasto elettronici e l'aumento della quota non soggetta a tassazione, a far data da questo mese.

Attualmente l'esclusione dalla formazione del reddito imponibile delle prestazioni di mensa sotto forma di buoni è prevista per un importo massimo di 5,29 €. Con la nuova norma, la soglia di esenzione si amplierà a 7,00 €.

Tale aumento riguarderà solo i buoni elettronici, il cui valore sarà definito a monte dal datore di lavoro con la società emittente (consistono in una carta elettronica leggibile dai dispositivi POS abilitati).

La ragione dell'incremento della franchigia fiscale per i buoni elettronici è da individuare nell'esigenza del Governo di favorire l'utilizzo di strumenti tracciabili; infatti, l'intenzione sembra essere quella di sostituire gradualmente il classico formato cartaceo, andando verso la dematerializzazione di questo istituto.

Al rush finale gli sgravi contributivi sui premi 2014 correlati ad intese collettive

Con la circolare 128/2015, l'Inps ha reso note le istruzioni relative alla presentazione dell'istanza per ottenere la decontribuzione sui premi collettivi per obiettivi, corrisposti nell'anno 2014.

La domanda - da trasmettere telematicamente attraverso il Cassetto Previdenziale Inps - dovrà contenere i dati identificativi dell'azienda, la data di sottoscrizione del contratto aziendale e quella di avvenuto deposito presso la competente Direzione territoriale del lavoro.

L'istanza va inviata entro il termine che fisserà l'istituto, con ulteriori istruzioni.

La procedura poi provvederà ad assegnare a ciascuna istanza un numero di protocollo informatico e a comunicare l'ammissione al beneficio entro il sessantesimo giorno successivo.

Restiamo, dunque, in attesa della comunicazione circa il giorno e l'ora in cui sarà possibile la trasmissione telematica delle istanze.



Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

Il nuovo contratto a termine: la regolamentazione del Codice dei Contratti in vigore dal 25 giugno 2015

Vi presentiamo una tabella di sintesi dell'istituto, dopo le modifiche del Dlgs 81/2015, attuativo del Jobs Act.

IL CONTINGENTAMENTO

- È stato chiarito che l'eventuale assunzione a termine instaurata in violazione dei limiti di contingentamento contrattuali (o legale) non comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato
- Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione
- È stato abbassato il requisito dell'età che esenta il contratto a termine dai tetti di contingentamento: non più 55 ma 50 anni

LE PROROGHE

- L'ulteriore contratto a tempo determinato raggiunto il limite legale di 36 mesi (anche come sommatoria di diversi rapporti a termine) può essere stipulato per la durata massima di 12 mesi, presso la Dtl e senza la necessità dell'assistenza sindacale al lavoratore
- Non è più necessario che la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato

I DIVIETI

Gli accordi sindacali non possono più derogare al divieto di assumere lavoratori a termine presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato

IL DIRITTO DI PRECEDENZA

E' validamente esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso, al datore di lavoro

IL CAMPO DI AZIONE DELLE INTESE COLLETTIVE (anche territoriali o aziendali)

- Tetto massimo di durata del rapporto di lavoro a termine dei 36 mesi
- Stop&go, modificando o annullando gli intervalli tra un contratto a termine e il successivo che – di norma – devono essere pari a 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero a 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi,
- Tetto di contingentamento legale del 20%
- Disciplina del diritto di precedenza

Importanti chiarimenti da parte dell'Inps sulla contribuzione a finanziamento della Naspi

L'istituto – con il messaggio 4441 del 30 giugno scorso ha ricordato come la legge di stabilità 2014 (legge 147/2013) abbia previsto, a decorrere dall'anno 2014, l'integrale restituzione ai datori di lavoro del contributo addizionale dell'1,40%, nelle ipotesi di trasformazioni (o stabilizzazioni) a tempo indeterminato di rapporti a termine, nel rispetto delle condizioni richieste.

Sul punto, suscita particolare interesse il chiarimento con riferimento alla compatibilità della restituzione con l'esonero contributivo triennale introdotto dalla legge 190/2014: la specifica era attesa poiché la circolare 17/2015 (che aveva fornito le indicazioni per la fruizione dell'esonero) non se ne era occupata esplicitamente.

Trova anche conferma l'obbligo di versamento del cosiddetto ticket di licenziamento, dovuto per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, pari al 41% del massimale mensile di Naspi, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (dal 2016 sarà dovuto anche per i cambi appalto con continuità occupazionale e nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere).

L'importo annuale di questo contributo è pari a 489,95 euro (per un massimo di euro 1.469,85).
