



NEWSLETTER LAVORO 01 – 2018

Normativa lavoro:

- 1. LEGGE DI BILANCIO 2018: LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2018**
- 2. GESTIONE SEPARATA INPS: LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2018**

1. LEGGE DI BILANCIO 2018: LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2018

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 29 dicembre 2017 la legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017). Diventano, quindi, ufficiali le novità in materia di fisco, lavoro e finanziamenti che definiscono, con il decreto fiscale collegato varato qualche settimana fa, il quadro della manovra di fine anno.

Di seguito le novità salienti in tema di lavoro, fisco e previdenza.

1) Sgravi contributivi per i giovani neo-assunti

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile si prevede uno sgravio contributivo strutturale pari al 50% dei contributi INPS per un massimo di 3.000 euro su base annua ripartito su base mensile per 36 mensilità.

Potrà essere richiesto per assunzioni dal 1° gennaio 2018 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti o per le stabilizzazioni di lavoro flessibile di giovani fino a 30 anni (35 anni fino al 31 dicembre 2018).

Condizioni per la fruizione del bonus

- che vi sia stata un'assunzione contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- che vi sia stata la stabilizzazione a tempo indeterminato di un apprendista;
- che vi sia stata la stabilizzazione a tempo indeterminato di un lavoratore in forza con contratto a tempo determinato;
- il lavoratore, all'atto dell'assunzione o della stabilizzazione, non deve aver compiuto i 30 anni di età (35 per le assunzioni o le stabilizzazioni di contratti a termine, ma solo per l'anno 2018);
- il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con nessun datore di lavoro;
- il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione;
- il datore di lavoro deve essere in regola con i principi generali di fruizione degli incentivi (es. DURC regolare, rispetto CCNL, diritto di precedenza ecc.);



TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

AVVOCATI COMMERCIALISTI CONSULENTI del LAVORO

Ammontare e durata del bonus

- per le assunzioni *ex novo* e per le conversioni a tempo indeterminato di lavoratori in forza con contratto a termine lo sgravio sarà pari al 50% dei contributi INPS per un massimo di 3.000 euro su base annua, ripartito su base mensile, per 36 mensilità;
- per le stabilizzazioni degli apprendisti lo sgravio sarà pari al 50% dei contributi INPS per 12 mesi, oltre i normali benefici di 12 mesi previsti per la prosecuzione dell'apprendistato;
- per le assunzioni di giovani studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dalla legge o che hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione, il bonus sarà pari al 100% dei contributi INPS per un massimo di 3.000 euro su base annua, ripartito su base mensile, per 36 mensilità, purché l'assunzione sia effettuata entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio.

Revoca del bonus

Se il lavoratore assunto con gli sgravi viene licenziato per giustificato motivo oggettivo nei primi 6 mesi, si ha la revoca e il recupero degli incentivi.

Lo stesso avviene in caso di licenziamento nello stesso periodo di un lavoratore della stessa unità produttiva con stessa qualifica.

L'esonero contributivo giovani 2018 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai nuovi rapporti di apprendistato.

Inoltre, non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

L'operatività del provvedimento è subordinata all'emanazione di una specifica circolare INPS che spiegherà nel dettaglio tutti i risvolti pratici della misura.

2) Incentivi assunzioni al Sud

Solo per il 2018, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia di lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni, oppure, se di età superiore, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi le agevolazioni della Legge di Bilancio sopra descritte potranno essere incrementate fino al 100% entro il limite massimo di 8.060 euro annui.

L'assunzione deve essere a tutele crescenti.

3) Sgravi contributivi per le cooperative sociali

E' previsto, in favore delle cooperative sociali, un contributo per la riduzione o sgravio delle aliquote previdenziali dovute, per un periodo massimo di 36 mesi, in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, a partire dal 01.01.2018 e fino al 31.12.2018, delle seguenti categorie:

1) persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 01.01.2016;

2) donne vittime di violenza di genere.

E' previsto un plafond massimo di risorse per gli sgravi di cui al punto 1) di € 500.000 annui e di € 1 milione annui per gli sgravi di cui al punto 2).

Con Decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Interno, entro il 02.03.2018, saranno stabiliti i criteri di assegnazione dei contributi.



TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

AVVOCATI COMMERCIALISTI CONSULENTI del LAVORO

4) Aumento soglie reddituali per il bonus fiscale di 80 euro

Aumenta di 600 euro la soglia di reddito per il calcolo del diritto ad ottenere il bonus di 80 euro.

Il credito spetta ai soggetti percettori di redditi di lavoro dipendente la cui imposta lorda risulta maggiore della detrazione per reddito di lavoro dipendente spettante ed è rapportato al periodo di lavoro nell'anno. Il bonus viene erogato in questi termini:

Reddito	Importo bonus
Minore o uguale a € 8.000	0
Superiore a € 8.000 ma inferiore o uguale a € 24.600	960 EUR
Superiore a € 24.600 ma inferiore o uguale a € 26.600	$(26.600 - \text{reddito complessivo}) / 2000 * 960$ EUR
Oltre 26.600	0

5) Detrazioni fiscali figli a carico

Aumenta, a partire dal 1° gennaio 2019, a 4000 euro la soglia di reddito entro la quale i figli lavoratori entro i 24 anni di età rimangono fiscalmente a carico dei genitori. Per quelli sopra i 24 anni e comunque per tutto il 2018, resta in vigore l'attuale limite di 2.841,51 euro

6) Welfare aziendale e trasporto pubblico

Si prevede l'esenzione fiscale per le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro, in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari, purché a carico, indicati all'art. 12 TUIR.

Tre le modalità per riconoscere il *flexible benefit*:

1. Erogazione di somme finalizzate all'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico;
2. Rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per l'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico, in questo caso si ritiene necessario che il lavoratore documenti la spesa sostenuta;
3. Acquisto diretto del datore di lavoro degli abbonamenti al trasporto pubblico.

7) Divieto di licenziamento a seguito di denuncia di molestie

Nel tentativo di ampliare le tutele nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che dovessero agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o per molestia sessuale, viene introdotto il divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in ragione della denuncia stessa.

Viene, inoltre, prevista in favore del soggetto che denuncia la molestia, la pena della nullità del licenziamento qualora questo gli venga intimato per motivi discriminatori o ritorsivi, nonché del



TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

AVVOCATI COMMERCIALISTI CONSULENTI del LAVORO

mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Fa eccezione l'ipotesi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

8) Aziende CIGS: incremento del Ticket di licenziamento per i licenziamenti collettivi

Si prevede che il contributo di licenziamento, a decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura collettiva da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria aumenti dal 41% all'82% del massimale mensile di NASpI per un importo pari a 979,9 euro annui.

9) Incremento del periodo di accesso ai requisiti pensionistici per esodo anticipato (ex. Legge Fornero)

Con riferimento alle aziende che impiegano mediamente più di 15 dipendenti, per il triennio 2018-2020, viene aumentato a 7 anni il periodo entro il quale debba essere raggiunto il requisito minimo per il pensionamento, ai fini dell'esodo pensionistico anticipato.

Si ammette la possibilità di stipulare accordi di esodo anticipato tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali che prevedano la corresponsione, da parte del datore di lavoro:

- di una prestazione in favore dei lavoratori di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti
- della contribuzione previdenziale fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

10) APE volontario

In riferimento all'Ape volontario, l'unica novità è di carattere temporale: dal momento che la partenza dell'Ape, prevista per maggio 2017, è in *stand-by* a causa della mancata pubblicazione degli accordi quadro bancari e assicurativi nonché della circolare Inps, l'accesso potrà essere richiesto fino al 31 dicembre 2019, prorogando di 1 anno i termini originari.

11) APE sociale

Vengono aggiunte ulteriori tipologie di lavorazioni usuranti all'elenco già previsto delle lavorazioni che danno diritto all'accesso all'APE Sociale.

Tra esse si evidenziano i lavoratori che prestano servizio presso gli impianti siderurgici, ai braccianti agricoli, ai lavoratori marittimi e ai pescatori purché abbiano maturato 6 anni di lavoro gravoso negli ultimi 7 anni prima del pensionamento o 7 anni negli ultimi 10.

Il diritto di accedere all'APE sociale si estende ai soggetti che assistono, da almeno 6 mesi, familiari con handicap grave, si estende anche ai parenti e affini di secondo grado conviventi, nel caso in cui i genitori o il



TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

AVVOCATI COMMERCIALISTI CONSULENTI del LAVORO

coniuge del familiare invalido abbiano compiuto i 70 anni oppure siano affetti anch'essi da patologie invalidanti, deceduti o mancanti.

Vengono infine confermati i requisiti pari a 30 o 36 anni di contributi, il primo per disoccupati, portatori di handicap e *care-givers*, il secondo per lavoratori usurati e per le donne lavoratrici viene introdotto uno sconto degli anni di cui sopra nella misura di 12 mesi per ogni figlio fino a un massimo di 2 anni.

12) Stabilizzazione e semplificazione della RITA

La rendita anticipata viene stabilizzata e inserita nella legge di stabilità separando la sua gestione da quella dell'APE volontaria.

Si tratta di una rendita pagata dai fondi pensionistici complementari a cui il lavoratore ha aderito che copre il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione del diritto alla pensione.

La Rita sarà ora alternativamente richiedibile:

- dai lavoratori che cessino l'attività lavorativa e maturino l'età della pensione di vecchiaia entro i 5 anni successivi (non più 3 anni e 7 mesi) e che abbiano maturato alla data di presentazione della domanda almeno 20 anni;
- dai lavoratori inoccupati per più di 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro i 10 anni successivi.

13) Deducibilità IRAP lavoro stagionale

I datori di lavoro potranno dedurre integralmente, dalla base imponibile IRAP, per il 2018, il costo del lavoro relativo ad ogni lavoratore a termine stagionale che sia stato impiegato per un periodo di almeno 4 mesi nell'arco di 2 anni. La deduzione può avvenire a partire dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nei due anni successivi alla cessazione del precedente contratto.

14) Obbligo pagamento tracciabile delle retribuzioni

Entra nella legge di Bilancio anche l'obbligo per i datori di lavoro di corrispondere con modalità tracciabili le retribuzioni spettanti ai propri lavoratori dipendenti e collaboratori.

A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.



TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

AVVOCATI COMMERCIALISTI CONSULENTI del LAVORO

La retribuzione non potrà più essere corrisposta da datori di lavoro e committenti direttamente al lavoratore in contanti e la firma apposta sulla busta paga non costituisce prova di avvenuto pagamento della retribuzione. La violazione di tale obbligo comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

15) Congedo Obbligatorio padre di 4 giorni

La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, per l'anno 2018, passa da 2 a 4 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa.

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre lavoratore dipendente entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino o dall'adozione/affidamento.

Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità.

Si ricorda che, secondo quanto affermato dall'Inps, questi congedi non possono essere frazionati ad ore.

Per i giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Per usufruire dei giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore dipendente deve comunicare, al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno quindici giorni, le date in cui intende utilizzare il congedo. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso dei quindici giorni si calcola sulla data presunta del parto.

Il datore di lavoro, una volta ricevuta la richiesta scritta, comunica all'INPS le giornate di congedo fruito attraverso il flusso Uni-emens.

16) Congedo facoltativo padre

Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il giorno fruito dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Anche per il giorno di congedo facoltativo, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.

2. GESTIONE SEPARATA INPS: LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2018

A far data dal 1° gennaio 2018 le aliquote contributive per i versamenti alla Gestione Separata INPS sono pari al:

- 33,72% o 34,23% per i soggetti non muniti di forme pensionistiche obbligatorie alternative, a seconda che siano o meno soggetti alla DIS-COLL;
- 24,00% per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.



TRIBERTI COLOMBO & ASSOCIATI

AVVOCATI COMMERCIALISTI CONSULENTI del LAVORO

- 25,72% per i soggetti senza altra copertura previdenziale obbligatoria – Professionisti titolari di Partita Iva

È fatta salva la ripartizione dell'obbligo contributivo fra collaboratore e committente nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

In considerazione di dette modifiche, le aliquote contributive in vigore per l'anno 2018 sono le seguenti:

Codice	Tipo rapporto – Soggetti senza altra copertura previdenziale obbligatoria - Non titolari di pensione e di P.IVA	Aliquote (in %)				
		IVS	Malattia, maternità, ANF	Maternità	DIS-COLL	Totale
1A – 1E	Amministratore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica	33	0,5	0,22	0,51	34,23
1B	Sindaco di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica	33	0,5	0,22	0,51	34,23
1C	Revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica	33	0,5	0,22	0,51	34,23
1D	Liquidatore di società	33	0,5	0,22	0,51	34,23
02	Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili	33	0,5	0,22	0,51	34,23
03	Partecipante a collegi e commissioni	33	0,5	0,22		33,72
04	Amministratore di enti locali (D.M. 25.5.2001)	33	0,5	0,22		33,72
05	Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio erogata da MIUR	33	0,5	0,22	0,51	34,23
06	Collaboratore coordinato e continuativo (con contratto a progetto/programma di lavoro o fase di esso)	33	0,5	0,22	0,51	34,23
07	Venditore porta a porta	33	0,5	0,22		33,72
09	Rapporti occasionali autonomi (Legge n. 326/2003, art. 44))	33	0,5	0,22		33,72
10	Collaborazioni coordinate e continuative dei titolari di pensione di vecchiaia o ultrasessantacinquenni					
11	Collaborazioni coordinate e continuative presso la Pubblica Amministrazione	33	0,5	0,22	0,51	34,23
12	Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prorogati (con durata non superiore al 24/10/2005)	33	0,5	0,22	0,51	34,23
13	Associati in partecipazione anche per le denunce 2004	33	0,5	0,22		33,72
14	Medici in formazione specialistica	33	0,5	0,22		33,72
17	Consulente parlamentare	33	0,5	0,22	0,51	34,23
18	Collaborazioni Coordinate e Continuative - D.Lgs n. 81/2015 art. 52 (Job Act).	33	0,5	0,22	0,51	34,23
Tipologia soggetto		Aliquote (in %)				
		IVS	Malattia, maternità, ANF	Maternità	DIS-COLL	Totale
Soggetti senza altra copertura previdenziale obbligatoria - Professionisti titolari di Partita IVA		25	0,5	0,22		25,72
Pensionati o titolari di altra tutela pensionistica obbligatoria		24				24