

Spettabili
CLIENTI E LORO INDIRIZZI

Inviata via mail

Circolare n. 02/2018 del 07.02.2018

Riepilogo novità in materia di lavoro anno 2018

Con la presente circolare illustriamo le **principali novità** in materia di lavoro, in vigore **dal 1° gennaio 2018**, anche in considerazione della pubblicazione della Legge di bilancio 2018 (legge 205 del 27/12/2017).

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANI UNDER 30 (35 SOLO PER 2018)

La legge di bilancio 2018 ha introdotto in modo strutturale un incentivo all'occupazione destinato ai datori di lavoro, che a **partire dal 1° gennaio 2018**, assumono, con contratto a **tempo indeterminato** a tutele crescenti, **soggetti con età inferiore ai 30 anni** che non siano mai stati occupati a tempo determinato presso lo stesso o altri datori di lavoro.

Per il solo anno 2018 l'incentivo è previsto per le assunzioni di soggetti al di sotto dei 35 anni di età.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali (escluso il premio INAIL) a carico del datore di lavoro, **per 36 mesi, e nel limite di 3.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile.

Qualora il lavoratore sia stato assunto fruendo parzialmente dell'incentivo, e successivamente venga riassunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro, quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo utile a coprire i 36 mesi, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore.

L'esonero trova applicazione anche:

- o in caso di prosecuzione a tempo indeterminato, successiva al 31 dicembre 2017 di un contratto di apprendistato, per il limite massimo di 3.000 euro e per un periodo massimo di 12 mesi, decorrenti dal mese successivo all'anno agevolato post apprendistato di cui all'art. 47 del dlgs 181/2015. Il lavoratore non deve aver compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione del rapporto;
- o in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in un rapporto a tempo indeterminato, fermo restando il requisito anagrafico del lavoratore (35 anni fino al 31 dicembre 2018 e 30 anni fino al 31 dicembre 2019).

L'incentivo non trova applicazione per i rapporti di apprendistato e lavoro domestico.

Oltre ai criteri generali per la fruizione dell'incentivo previsti dall'art. 31 del 151/2018 (possesso di Durc, rispetto del ccnl ecc.) l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Si segnala che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con lo sgravio, o il licenziamento di un altro lavoratore nella stessa unità produttiva nella quale è stato assunto il lavoratore al quale si riferisce l'incentivo, entro i 6 mesi dall'assunzione, comporta la perdita dell'incentivo stesso e il recupero delle quote di incentivo già fruite.

Siamo tuttavia in attesa, per la piena operatività dell'incentivo, della circolare esplicativa Inps che disciplini le modalità operative per la richiesta di incentivo dalla legge di stabilità 2018.

All'incentivo di cui sopra si può aggiungere, limitatamente ai primi 12 mesi dalla data di assunzione, la misura agevolativa, definita "**Occupazione NEET**" ed introdotta da **ANPAL** (agenzia nazionale per le politiche attive al lavoro) con **decreto del 2 gennaio 2018 n. 3**.

Nel dettaglio, il provvedimento riconosce, ai datori di lavoro che assumano giovani di età compresa tra i 19 e i 29 anni, aderenti al Programma "Garanzia Giovani", un'**agevolazione pari alla contribuzione previdenziale** a carico dello stesso datore, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un **periodo di 12 mesi** dalla data di assunzione, nel limite massimo di **8.060 euro annui** per nuovo assunto.

La suddetta agevolazione risulta cumulabile, per la parte residua e solo per i primi 12 mesi dalla data di assunzione, con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile più sopra commentato.

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE DI STUDENTI

La legge di Bilancio 2018, ha previsto un incentivo consistente nell' **esonero totale** dei contributi previdenziali (escluso il premio Inail) a carico dei datori di lavoro, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio di:

- o **studenti che hanno svolto**, presso il medesimo datore di lavoro, **attività di alternanza scuola lavoro** per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai programmi formativi;
- o **studenti che abbiamo svolto presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato** per l' qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o un periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca.

COLLOCAMENTO MIRATO DISABILI PER AZIENDE DAI 15 AI 35 DIPENDENTI

A decorrere dal **1° gennaio 2018** entrano in vigore i nuovi obblighi introdotti dal D.lgs. 151/2015 in materia di collocamento obbligatorio disabili.

Viene infatti abrogato l'art.3 della legge 68/99 che prevedeva, fino al 31 dicembre 2017, per le aziende da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile soltanto all'atto dell'instaurazione del sedicesimo rapporto di lavoro.

Dal 1° gennaio 2018 l'obbligo di assunzione del soggetto disabile scatta invece in automatico al raggiungimento dei 15 dipendenti. Le aziende, con un organico dai 15 ai 35 dipendenti, che non abbiano già in forza un lavoratore disabile, sono quindi tenute a regolarizzare la propria posizione **entro 60 giorni**, provvedendo all'assunzione.

Il D.lgs. 185/2016 ha inoltre **alzato le sanzioni** per il mancato adempimento di tale obbligo, che sono ora pari a euro 153,20 euro per ogni giorno in cui l'obbligo di assunzione non viene assolto.

BONUS 80 EURO MENSILE

La disposizione contenuta nella Legge di Bilancio 2018 **eleva le soglie di reddito per l'accesso al beneficio**, da 24.000 a 24.600 euro la prima soglia e da 26.000 ai 26.600 la soglia massima. Il "bonus 80 euro", consiste in un credito monetario annuo di 960 euro che viene riconosciuto ai soggetti titolari di reddito di lavoro dipendente e rapporti di collaborazione coordinata sulla base dei seguenti dati reddituali:

Reddito complessivo (RC)	Bonus spettante
<i>Fino 8.000 euro</i>	<i>Non spettante</i>
<i>Fino a 24.600 euro</i>	<i>960 euro</i>
<i>Compreso tra euro 24.600 e 26.600</i>	<i>Euro 960 x (26600-RC)/2000</i>
<i>Superiore a euro 26.600</i>	<i>Non spettante</i>

Si allega anche la relativa informativa da esporre in bacheca o consegnare ai dipendenti per le aziende che ne avessero la necessità.

NOVITA' IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE

La legge di bilancio 2018 prosegue nel cammino agevolativo sui beni e servizi messi a disposizione del personale dipendente e assimilato (generalità o categoria di dipendenti), c.d. servizi di welfare, già iniziato con le precedenti leggi di bilancio.

L'intervento è relativo agli **abbonamenti per servizio di trasporto pubblico**. La norma parla di abbonamenti e quindi non si riferisce ai singoli biglietti e riguarda solo il trasporto pubblico e non quello privato. La norma introduce la **non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente** per le somme erogate o rimborsate alla generalità o categorie di dipendenti. La norma introduce anche la **detrazione del 19% delle spese sostenute eventualmente in proprio dal dipendente**. Una agevolazione esclude l'altra.

PROROGA DEL BLOCCO AUMENTI ADDIZIONALI

Anche per il 2018 si conferma la **sospensione degli aumenti** dei tributi delle addizionali regionali e comunali.

MODALITA' DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Dal 1° luglio 2018 per i datori di lavoro è **vietato corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante** direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato, dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa.

Le modalità di pagamento degli stipendi che possono utilizzare i datori di lavoro o committenti per corrispondere la retribuzione e i compensi sono:

- o bonifico bancario/postale,
- o strumenti di pagamento elettronico o assegno,
- o in contanti presso lo sportello bancario/postale dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento.

Viene inoltre previsto, per previsione legislativa, che **la firma del lavoratore apposta sul prospetto paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.**

Le **sanzioni previste** per il mancato rispetto di tale normativa consistono in una pena amministrativa **dai 1.000 ai 5.000 euro**.

CONGEDO DI PATERNITA'

Come previsto dalla legge 232/2016, **per le nascite avvenute nel 2018** i lavoratori padri hanno diritto:

- o ad un **congedo obbligatorio della durata di 4 giorni** (anziché 2 giorni come per l'anno 2017) da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi dalla nascita o adozione del figlio. 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.
- o ad un **congedo facoltativo di 1 giorno, previo accordo con la madre** e in sostituzione di un giorno del periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Il giorno fruito dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Per i giorni di congedo spetta un'indennità giornaliera a carico Inps pari al 100% della retribuzione media giornaliera. Il lavoratore padre è tenuto a **comunicare in forma scritta al datore di lavoro** i giorni prescelti per l'astensione, con un preavviso di 15 giorni.

ALIQUOTE CONTRIBUTIVE GESTIONE SEPARATA INPS

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

- o **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;
- o **24,00%** per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

PREMIO NASCITA ANNO 2018

Anche per le nascite e le adozioni dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 viene riconosciuto un assegno pari a **euro 960,00**, a sostegno della famiglia e della maternità (art.1 legge 190/2014).

Il premio in esame viene **erogato direttamente dall'INPS in quote mensili**, a decorrere dal mese della nascita o dell'adozione a seguito di apposita domanda dell'interessato. Tale premio **non concorre alla formazione del reddito complessivo ed è corrisposto esclusivamente fino al primo anno di età o fino al primo anno di ingresso** nel nucleo familiare a seguito di adozione.

TERMINE DI TRASMISSIONE DEL MODELLO 770, 730 E CU

A decorrere dall'anno 2018 i nuovi termini di trasmissione telematica dei seguenti Dichiarativi sono:

- o Entro il **31 ottobre** potrà essere inviato il **modello 770** relativo al periodo di imposta precedente;

- o Per le sole **CU** contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata (Mod. 730), il termine di presentazione è il **31 ottobre**;
- o Per il **modello 730**, sia precompilato che ordinario, il termine di presentazione è al **23 luglio** in caso di adempimento svolto da un CAF, mentre rimane fissata al **7 luglio** in caso di presentazione diretta al sostituto d'imposta.

PROROGA LUL TELEMATICO PRESSO IL MINISTERO E DMAG IN UNIEMENS

E' stato **prorogato al gennaio 2019** l'obbligo di **tenuta telematica** (invio telematico) presso il Ministero del Lavoro del **Libro Unico del Lavoro** e l'**invio mensile tramite il modello Uniemens dei dati oggi contenuti nella DMAG** (dati dei lavoratori agricoli, oggi inviati con cadenza trimestrale a parte).

DEDUCIBILITA' IRAP STAGIONALI

Viene prevista la **piena deducibilità** (anziché il 70%) ai fini Irap per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta.

AUMENTO TICKET LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Con decorrenza dal 1° gennaio 2018, per le aziende soggette a cigs e che attivano una procedura di mobilità, è stato **elevato (raddoppiato) dal 41% all'82%** (circa 980 euro all'anno per un periodo massimo di 3 anni) l'importo del **ticket di licenziamento** dovuto per il finanziamento della NASPI e per ogni licenziamento derivante dalla procedura attivata.

Fanno eccezione i licenziamenti collettivi disposti nell'ambito di procedure di mobilità attivate entro il 20 ottobre 2017.

Lo Studio resta a disposizione per i chiarimenti eventualmente necessari e legati al caso specifico.

Cordiali saluti.