

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 18 gennaio 2018**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 01/2018**

***OGGETTO: Aggiornamenti in materia di Amministrazione del Personale***

## **LEGGE DI BILANCIO 2018**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017, la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018) contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020".

La Legge è in vigore dal 1 gennaio 2018, di seguito le principali novità per i datori di lavoro quali sostituti d'imposta.

### **INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE – ART. 1, COMMI 100 - 115**

Viene disciplinato un nuovo incentivo all'occupazione, per un periodo massimo di trentasei mesi, destinato ai datori di lavoro privati che, a partire dal 1° gennaio 2018, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti soggetti con **età inferiore a 30 anni** che **non siano mai stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altri datori di lavoro.

Viene espressamente previsto che eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato presso altri datori di lavoro, che non sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano alla possibilità di beneficiare dell'incentivo.

Limitatamente alle **assunzioni** effettuate entro il **31 dicembre 2018**, l'esonero spetta per le assunzioni di lavoratori che **non** abbiano compiuto i **35 anni di età**, a parità delle altre condizioni.

L'incentivo si sostanzia:

- nell'**esonero** dal versamento del **50%** dei **contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro,
- per un periodo **massimo** di **36 mesi**,
- nel **limite** di **3.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile.

Qualora il lavoratore sia stato assunto fruendo parzialmente dell'incentivo in esame e successivamente venga assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro, quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione. In questo caso l'incentivo spetta anche per i lavoratori assunti dopo il compimento del 30° anno di età per i periodi residui rispetto ai 36 mesi totali di esonero contributivo.

Oltre ai criteri generali per la fruizione degli incentivi previsti dalla legge, l'incentivo non spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, ovvero di un altro lavoratore nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la **perdita dell'incentivo** stesso e il recupero delle quote di incentivo già fruito.

L'esonero contributivo in parola trova applicazione anche:

- in caso di **prosecuzione** a tempo indeterminato, **successiva al 31 dicembre 2017**, di un **contratto di apprendistato**, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015, a condizione che il lavoratore non abbia già compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione del rapporto;

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

• nel caso di **trasformazione, a decorrere dal 1° gennaio 2018**, di un **contratto a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato**, fermo restando il requisito dell'età anagrafica al momento della trasformazione.

L'incentivo non trova applicazione, invece, per i datori di lavoro domestico e nel caso di assunzione con contratto di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dall'ordinamento.

## **Assunzione di studenti**

Il comma 108 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018 prevede l'esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi e premi dovuti all'INAIL e fermi restando i limiti annui e l'età anagrafica dei lavoratori, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio di:

- **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 rispettivi programmi formativi;
- **studenti** che hanno svolto presso il medesimo 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 ovvero periodi di **apprendistato di alta formazione e ricerca**.

## **Abrogazione esonero contributivo per le assunzioni scuola-lavoro o apprendistato duale**

Contestualmente all'inserimento del nuovo incentivo all'occupazione stabile, la Legge di Bilancio 2018 ha previsto l'abrogazione dell'incentivo per le assunzioni, intervenute tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, con modalità di alternanza scuola lavoro o in apprendistato duale.

## **BONUS 80 EURO – ART. 1, COMMA 132**

La Legge di Bilancio 2018 interviene sulla disciplina del Bonus 80 euro (c.d. Bonus Renzi) incrementando di euro 600 le soglie di reddito massimo complessivo richieste per beneficiare del predetto bonus.

In particolare, **fermo restando la misura massima annua del bonus (pari a euro 960)**, l'importo spettante a tale titolo sarà così determinato:

### **REDDITO COMPLESSIVO (RC)**

Non superiore a **euro 24.600**

Compreso tra **euro 24.600 e euro 26.600**

Superiore a **euro 26.600**

### **BONUS SPETTANTE**

euro 960

euro 960 x  $\frac{(26.600 - RC)}{2.000}$

//

## **CONTRIBUTO DI LICENZIAMENTO – ART. 1, COMMA 137**

E' previsto che dal 1° gennaio 2018 per ogni licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale di cui alla Legge Fornero è innalzata all'82%, quindi in questi casi si ha un **raddoppio del contributo di licenziamento**.

## **ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA INPS – ART. 1, COMMA 165 Legge n. 232/2016**

L'aliquota contributiva dovuta alla Gestione separata INPS da parte dei lavoratori **autonomi, titolari di partita IVA**, privi di altra Cassa previdenziale o non pensionati per il 2018 è **pari al 25,72%** (invariata rispetto al 2017).

Per le altre categorie di lavoratori per cui vige l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS, che non sono assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, per il 2018 l'aliquota contributiva è elevata **al 33,72% o 34,23%** a seconda del fatto che siano soggetti o meno alla DIS-COLL.

Per i lavoratori **titolari di pensione** o assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie l'aliquota contributiva resta invariata al **24%**.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## PROROGA BLOCCO AUMENTI ADDIZIONALI 2018 – ART. 1, COMMA 37

Viene **estesa al 2018** la **sospensione** dell'efficacia delle Leggi regionali e delle deliberazioni degli Enti locali che prevedono **aumenti dei tributi** delle addizionali rispetto ai livelli 2015.

## PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI – ART. 1, COMMI 910-914

A decorrere **dal 1° luglio 2018** i datori di lavoro o committenti sono tenuti a corrispondere le retribuzioni o i compensi ai lavoratori mediante:

- bonifico bancario (sul c/c identificato dall'IBAN del lavoratore);
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamenti in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- assegno consegnato direttamente al lavoratore o ad un suo delegato in caso di impedimento. Il delegato può essere il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale del lavoratore, di età non inferiore a 16 anni.

I datori di lavoro e committenti **non possono più corrispondere la retribuzione ai lavoratori per mezzo di denaro contante**, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato tra le parti. Rientrano nel campo di applicazione della presente novità tutti i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2094 c.c., indipendentemente dalle modalità di svolgimento e dalla durata del rapporto, nonché tutti i rapporti originati da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e i contratti stipulati dalle cooperative con i propri soci.

Inoltre è previsto che la firma del lavoratore apposta sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Sono **esclusi** dalla presente disposizione i rapporti di lavoro:

- costituiti con le **pubbliche amministrazioni**;
- **domestico**, costituiti in forza al relativo CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai datori di lavoro che violano l'obbligo in parola si applica una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro, si ritiene con riferimento ad ogni lavoratore.

## NUOVO LIMITE DI REDDITO PER FIGLI A CARICO – ART. 1, COMMA 252

Il comma 252 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018 **innalza a 4.000 euro** il limite di reddito complessivo per essere considerati **fiscalmente a carico**, limitatamente per i **figli di età non superiore ai 24 anni**.

Tale nuovo limite di reddito entra in vigore il **1° gennaio 2019**.

## PREMIO NASCITA – ART. 1, COMMI 248 e 249

Nell'ambito delle misure a sostegno della famiglia e della maternità, viene esteso anche ai figli nati dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 l'assegno di 960 **euro annui**.

Tale premio viene **erogato direttamente dall'INPS** in quote mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione su richiesta della madre, non concorre alla formazione del reddito complessivo (art. 8 TUIR) ed è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO PER IL PADRE LAVORATORE – ART. 1, COMMA 354, Legge n. 232/2016

Nell'ambito di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'anno **2018** è stabilita la **proroga** del **congedo obbligatorio retribuito** (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100%), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, **a favore del padre** lavoratore dipendente, già introdotto dalla c.d. Riforma Fornero e confermato dalla Legge di Stabilità 2016, per il quale trova applicazione la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012.

In particolare la durata del congedo è fissata in **4 giorni** per l'anno **2018**.

Nel **2018** al padre lavoratore è concessa la possibilità di astensione facoltativa per un **ulteriore periodo** di **1 giorno**, previo accordo con la madre ed in sua sostituzione relativamente al periodo di astensione obbligatoria spettante alla stessa. La durata non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

## TERMINE DI TRASMISSIONE DEL MOD. 770, 730 E CU – ART. 1, COMMI 933 E 934

La modifica dei termini comporta a regime nuovi termini di trasmissione telematica dei seguenti "Dichiarativi":

- entro il **31 ottobre** potrà essere inviato il **modello 770** relativo al periodo d'imposta precedente all'anno di trasmissione, mentre
- per le sole **CU** contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata (Mod. 730), il termine di trasmissione di dette Certificazioni Uniche è il medesimo del modello 770 (**31 ottobre**).

Per il **modello 730** sia precompilato che ordinario, il termine di presentazione è fissato al **23 luglio** qualora l'adempimento sia svolto da un **CAF**, mentre rimane fissata al **7 luglio** in caso di presentazione diretta al **sostituto d'imposta**. Inoltre viene disposta la seguente "progressione" di termini di presentazione delle dichiarazioni (modello 730) per i CAF e professionisti abilitati:

- **29 giugno** per le dichiarazioni presentate dai contribuenti entro il 22 giugno;
- **7 luglio** per le dichiarazioni presentate dai contribuenti dal 23 al 30 giugno;
- **23 luglio** per le dichiarazioni presentate dall'1° al 23 luglio.

Resta fermo il termine del 10 novembre per la trasmissione delle dichiarazioni integrative.

## SOSPENSIONE F24 CON COMPENSAZIONI " A RISCHIO" – ART. 1, COMMA 990

La Legge di bilancio 2018 stabilisce che l'Agenzia delle Entrate possa **sospendere, fino a 30 giorni**, l'esecuzione dei **Modd. F24** relativi a **compensazioni che presentino profili di rischio** al fine del controllo dell'utilizzo del credito.

È inoltre previsto che:

- se il credito risulta correttamente utilizzato, ovvero decorsi 30 giorni dalla data di presentazione del Mod. F24 (meccanismo del silenzio-assenso), il pagamento è eseguito e le relative compensazioni/versamenti si considerano effettuati alla data della loro effettuazione;
- diversamente, il Mod. F24 non è eseguito e le compensazioni/versamenti si considerano non effettuati.

A titolo esemplificativo, saranno oggetto di verifica da parte dell'Agenzia delle Entrate le seguenti fattispecie:

- l'utilizzo del credito in compensazione da parte di un soggetto diverso dal titolare dello stesso;
- la compensazione di crediti che, in base a quanto indicato nel Mod. F24, sono riferiti ad anni molto anteriori rispetto all'anno in cui è stata effettuata l'operazione;
- i crediti utilizzati in compensazione ai fini del pagamento di debiti iscritti a ruolo.

Con Provvedimento dell'Agenzia delle Entrate saranno stabiliti i criteri e le modalità di attuazione della presente disposizione.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **PROROGA TENUTA LUL PRESSO IL MINISTERO E DMAG IN UNIEMENS – ART. 1, COMMA 1154**

Sono prorogati a **gennaio 2019** i seguenti adempimenti:

- **tenuta telematica** presso il Ministero del Lavoro del **Libro Unico del Lavoro**;
- **invio mensile** tramite modello **Uniemens** dei dati ad oggi contenuti nella **DMAG** (il cui invio ad oggi ha cadenza trimestrale).

Entrambi i nuovi adempimenti in precedenza erano previsti a decorrere dall'anno 2018.

## **NOVITA' PER IL RAPPORTO DI LAVORO**

Si segnalano le seguenti disposizioni:

### **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

Dal 1° gennaio 2018 nelle imprese da 15 a 35 dipendenti diventa obbligatorio occupare un lavoratore disabile, a prescindere dal fatto che vengano o meno effettuate nuove assunzioni.

La richiesta di assunzione, o comunque l'attivazione di eventuali convenzioni, dovrà avvenire entro 60 gg. dall'entrata in vigore dell'obbligo ossia entro il 1° marzo 2018.

### **QUIR**

Il mese di giugno 2018 sarà l'ultimo mese della sperimentazione per la corresponsione del TFR in busta paga.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**