

2018

**STUDIO**   
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE  
COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

# Circolare informativa n.1-AP



ORDINE  
DEI DOTTORI  
COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI  
CONTABILI

MONZA  
E BRIANZA

**Edoardo Fossati**  
Commercialista  
Revisore Contabile

**Andrea Filippo Sanvito**  
Commercialista  
Revisore Contabile

**Gian Antonio Montagnini**  
Commercialista  
Revisore Contabile

**Davide Riva**  
Commercialista  
Revisore Contabile



Ordine  
Consulenti del Lavoro  
Monza e Brianza

**Alessandro Fossati**  
Consulente del Lavoro

**Laura Montagnini**  
Payroll Specialist

**AREA: Amministrazione del personale  
Consulenza del Lavoro**

**Argomento di approfondimento:  
Legge di bilancio 2018**

Monza, 09.01.2018

**A tutti gli Assistiti**

**Loro sedi**

**Circolare: Legge di Bilancio 2018 – Sintesi delle principali novità in materia di lavoro**

A seguire, si fornisce una sintesi contenente gli aspetti più rilevanti previsti dal provvedimento in oggetto nonché dalle ultime disposizioni in materia di lavoro.

**ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI UNDER 35**

In materia di benefici all'assunzione, la novità più rilevante prevista dalla Legge di Bilancio per il 2018 è l'introduzione di un esonero contributivo – a carattere strutturale – volto a contrastare l'elevato tasso di disoccupazione giovanile.

**Caratteristiche generali ed ammontare massimo**

Ai datori di lavoro privati che assumeranno, a far data dal 1° gennaio 2018, lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, spetterà un'agevolazione pari al 50% dei contributi INPS dovuti nel limite massimo annuale di 3.000 euro. L'esonero sarà riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi.

**Lavoratori agevolati**

La decontribuzione è applicabile ai rapporti a tempo indeterminato instaurati con soggetti che – alla data di assunzione incentivata – non abbiano compiuto il 35° anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Ai fini dell'accesso all'agevolazione, non saranno considerati ostativi eventuali periodi di apprendistato che non siano poi stati confermati in qualifica al termine del periodo formativo.

**Portabilità dell'agevolazione**

La nuova agevolazione annovera caratteristiche di “portabilità” in capo al lavoratore: dal testo di legge si apprende infatti che qualora il rapporto di lavoro inizialmente agevolato termini prima di 36 mesi, il lavoratore potrà portare “in dote” al nuovo datore di lavoro i mesi di decontribuzione non fruiti.

**Tipologie di contratto agevolabili**

- assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- prosecuzione di un rapporto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato (in questo caso la decontribuzione si applica solo per 12 mesi);
- trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.



Restano esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di lavoro in apprendistato. Tale beneficio non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dall'ordinamento

### **Ulteriori requisiti per la fruizione della decontribuzione**

- rispetto dei principi generali in materia di fruizione degli incentivi;
- non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamento collettivi, nella medesima unità produttiva.

Si precisa che nel caso di licenziamento, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, dello stesso lavoratore o di un altro avente medesima qualifica, l'INPS procede alla revoca dell'incentivo già fruito.

Si sottolinea che il limite di 35 anni è previsto per il solo 2018 mentre con l'agevolazione a regime (anno 2019), tale limite scenderà a 30 anni.

Come già avvenuto in passato, è probabile che ulteriori precisazioni in merito saranno fornite con successive circolari da parte dell'INPS. L'istituto fornirà inoltre specifiche istruzioni in merito alle modalità di richiesta e fruizione della decontribuzione.

### **Assunzione di studenti**

La Legge di Bilancio 2018 prevede inoltre l'esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fermi restando i limiti annui e l'età anagrafica di cui sopra, per le assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate 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.

### **BONUS 80 EURO**

Vengono elevate le soglie reddituali per l'accesso al c.d. "Bonus 80 euro" (DL 66/2014). In particolare resta confermata la misura massima del credito, pari a 960,00 euro anni, ma vengono rimodulati i limiti minimi e massimi. In particolare vengono aumentati:

- il limite massimo di reddito complessivo per poter accedere al bonus in misura piena, che passa da 24.000 euro a 24.600 euro;
- la soglia reddituale superata la quale si perde totalmente il diritto al credito, che da 26.000 euro diviene pari a 26.600 euro.

**DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO – NUOVO LIMITE PER GLI “UNDER 24”**

Cambia il limite reddituale per considerare i figli fiscalmente a carico. La soglia di reddito per i familiari a carico per l’accesso alle detrazioni fiscali viene innalzata dagli attuali 2.840,51 euro a 4.000,00 euro.

Tuttavia è importante evidenziare che:

- la nuova soglia avrà rilevanza esclusivamente per i figli di età inferiore a 24 anni;
- l’ introduzione di tale agevolazione fiscale è differita al 1° gennaio 2019 e pertanto non avrà alcuna rilevanza per i redditi conseguiti nell’anno di imposta 2018.

**ALiquOTA CONTRIBUTIVA GESTIONE SEPARATA INPS**

Per l’anno 2018, vengono definite quattro diverse aliquote di contribuzione. In particolare:

- per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, in funzione del fatto che siano o meno soggetti alla DIS-COLL: 33,72% oppure 34,23%. Si elencano le principali casistiche:

Amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica	34,23%
Collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie e simili	34,23%
Liquidatore di società	34,23%
Partecipante a collegi e commissioni	33,72%
Collaborazioni Coordinate e Continuate ex art. 52 D.Lgs n. 81/2015 (Jobs Act)	34,23%
Rapporti occasionali autonomi (solo sulla parte di reddito eccedente 5.000 euro)	33,72%
Associati in partecipazione	33,72%

- soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria: 24,00%
- lavoratori autonomi titolari di P.IVA, privi di altra cassa previdenziale o non pensionati: 25,72%;

**RADDOPPIO “TICKET LICENZIAMENTO” NELLE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO**

Sempre con decorrenza 1° gennaio 2018 - per ogni licenziamento effettuato nell’ambito di una procedura collettiva da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per la CIGS – viene raddoppiata l’aliquota percentuale utile al calcolo del contributo di licenziamento. Il contributo, in attesa di eventuale rivalutazione annuali, sarà pari a 979,90 euro (82% di 1.195,00 euro) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni.



### **PAGAMENTO TRACCIABILE DELLE RETRIBUZIONI**

Con decorrenza dal 1° luglio 2018, viene introdotto l'obbligo di utilizzo di "strumenti tracciabili" per il pagamento delle retribuzioni, nonché di eventuali acconti o anticipazioni, in favore di dipendenti e collaboratori. Le nuove modalità di pagamento ammissibili si possono così riassumere:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- assegno intestato e consegnato direttamente al lavoratore;
- pagamento in contanti esclusivamente presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento.

Sono esclusi dalla presente disposizione i rapporti di lavoro domestico costituiti in forza al relativo CCNL.

### **PROMOZIONE DEL "WELFARE AZIENDALE" – ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO**

A partire dal periodo di imposta 2018 viene riscritta la norma del Tuir che prevede ora la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente per le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro, o le spese da quest'ultimo sostenute, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei suoi familiari.

### **CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL PADRE LAVORATORE**

Viene nuovamente modificata la normativa in merito al congedo a favore dei padri lavoratori dipendenti per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nel 2018. In sintesi:

- il congedo obbligatorio per l'anno 2018 è pari a n. 4 giorni che possono essere goduti anche in modo non continuativo. Lo stesso è fruibile dal padre lavoratore dipendente entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino o dall'adozione/affidamento;
- il congedo facoltativo è invece condizionato alla scelta della lavoratrice madre di non fruire di un giorno di congedo maternità. Il giorno fruito dal padre anticipano quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Secondo le vigenti disposizioni, questi permessi non possono essere frazionati ad ore. Inoltre si ricorda che il padre ha diritto – per i giorni di congedo - ad un'indennità giornaliera, a carico INPS, pari al 100% della retribuzione.

### **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO – ASSUNZIONI PER LE AZIENDE DA 15 A 35 DIPENDENTI**

Dal 1° gennaio 2018, i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti computabili saranno obbligati, in ogni caso, ad avere alle loro dipendenze un lavoratore disabile. L'obbligo di assunzione troverà applicazione contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili e non sarà più subordinato, in alcun caso, all'effettuazione di una "nuova assunzione".

Con tale disposizione viene infatti definitivamente a cessare il regime di favore in base al quale l'obbligo di assunzione del disabile insorgeva solamente in caso di nuova assunzione, vale a dire al raggiungimento del limite di 16 dipendenti.

Pertanto i datori di lavoro che al 1° gennaio 2018 occupano da 15 a 35 e che non hanno alle proprie dipendenze un lavoratore disabile, saranno tenuti ad assolvere l'obbligo di assunzione entro 60 giorni e quindi entro il 2 marzo 2018.

Si ricorda che un'eventuale violazione in merito è punita con una sanzione amministrativa di importo pari a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo rispetto a quello in cui è sorto l'obbligo di assunzione.

\* \* \* \* \*

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento fosse ritenuto necessario.

Distinti saluti

**Studio F.M.S**  
**Associazione professionale**

