



**RAG. FRANCO PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. FRANCA PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**RAG. GIOVANNI PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. STEFANO DANI** COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

**DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI** COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

**DOTT. FULVIA PERUZZI**

***CIRCOLARE BIMESTRALE***  
***nr. 1 del 16/01/2018***

**SOMMARIO**

[LEGGE DI BILANCIO 2018](#)

[NUOVE NORME SUL COLLOCAMENTO DEI  
DISABILI](#)

[INAIL – ISTANZE DI RIDUZIONE DEL  
TASSO](#)

[CIGO - TERMINE DI PRESENTAZIONE  
DELLE DOMANDE](#)

[BENEFICI ALLE AZIENDE CHE  
PROMUOVONO LA CONCILIAZIONE DEL  
LAVORO CON LA VITA PRIVATA](#)

[AUTOLIQUIDAZIONE INAIL](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE -  
LIMITI ALLA CORRESPONSIONE DI  
ARRETRATI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GENNAIO 2018](#),  
[FEBBRAIO 2018](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO  
2018](#)

**LEGGE DI BILANCIO 2018**

Il 1 gennaio 2018 è entrata in vigore la legge n. 205 del 27 dicembre 2017 contenente il bilancio dello stato per l'anno 2018 e il bilancio pluriennale per il 2018/2020.(vedi anche nostra circolare Flash n° 1/2018)

Riepiloghiamo di seguito gli argomenti di maggior interesse generale per i datori di lavoro.

**Art. 1 c. 28 abbonamenti per trasporto pubblico**

Viene riconosciuta una detrazione di imposta pari al 19% del corrispettivo pagato per abbonamenti per trasporto pubblico locale, regionale o interregionale per se e per i familiari a carico per un importo non superiore a euro 250.

Inoltre **non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente** le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o 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 a carico.

**Art. 1 c. 37 - blocco dell'aumento delle addizionali per il 2018**

Anche per l'anno 2018 viene bloccata l'efficacia delle disposizioni regionali e locali che prevedono aumenti delle addizionali rispetto al 2015.

**art. 1 c. da 46 a 56 - credito di imposta per attività di formazione connesse al piano nazionale industria 4.0**

La norma introduce un **credito di imposta a favore delle imprese** che investono nella formazione connessa al piano nazionale industria 4.0. È espressamente esclusa la formazione ordinariamente impartita in adempimento di obblighi normativi.

La legge richiama le materie che possono essere oggetto della formazione che dà diritto al credito. Deve essere formazione finalizzata ad acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0 quali big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyber-fisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali, applicate negli ambiti elencati nell'allegato "A" alla legge di bilancio.

Il credito di imposta è riconosciuto nei limiti di 300.000 euro annui per ogni beneficiario ed è utilizzabile nell'anno successivo a quello nel quale sono state sostenute le spese e non concorre a formare la base imponibile ai fini Irap.

**Le attività di formazione devono essere definite in uno specifico accordo sindacale aziendale o territoriale.**

Un emanando decreto del Ministero dello sviluppo economico detterà le relative disposizioni attuative.

**art. 1 da c. 100 a c. 108 - sostegno all'occupazione giovanile**

La disposizione, per la quale si è in attesa di istruzioni da parte dell'INPS per la concreta applicazione, può essere così sintetizzata.

**✓ Assunzioni a tempo indeterminato a partire dal 1° Gennaio 2018.**

- L'azienda che assume a tempo indeterminato giovani di età inferiore a 30 anni avrà l'esonero del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino ad un massimo di euro 3.000 annui per 36 mesi. Sono esclusi dall'esonero i premi INAIL.
- Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018 l'esonero spetta per i lavoratori che non hanno compiuto i 35 anni di età.

**✓ Condizioni per accedere al beneficio.**

- **Il giovane non deve avere mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con nessun datore di lavoro;**
- l'azienda non deve aver effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti l'assunzione.

### **Attenzione!**

**Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con il nuovo incentivo oppure di un altro lavoratore della stessa unità produttiva e con la medesima qualifica comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.**

#### ✓ **Trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine.**

L'esonero suddetto si applica anche nell'ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico (34 anni e 364 giorni per l'anno 2018) alla data della conversione.

#### ✓ **Stabilizzazione dei contratti di apprendistato.**

Nell'ipotesi di stabilizzazione di contratti di apprendistato il datore di lavoro, oltre all'ormai consolidato e conosciuto ulteriore anno di contributi a carico ditta, calcolati su una aliquota agevolata (10%) avrà ulteriori 12 mesi di esonero del 50% dei contributi a carico ditta, fermo restando il limite massimo di euro 3.000 annui.

#### **Condizione per beneficiare di ulteriori 12 mesi di esonero del 50% dei contributi.**

Il lavoratore, al momento della stabilizzazione del contratto di apprendistato, non deve avere compiuto il trentesimo anno di età.

#### ✓ **Esonero per l'assunzione di studenti.**

È previsto l'esonero totale dai contributi previdenziali (sono sempre dovuti i premi INAIL) sempre nei limiti di 3.000 euro annui e con riferimento a giovani in possesso dei requisiti anagrafici di cui sopra, nel caso di assunzione 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 lo stesso datore di lavoro almeno il 30 per cento delle ore di alternanza scuola lavoro;
- di studenti che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro periodi di apprendistato di primo livello (per l'acquisizione della qualifica o diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore) oppure di apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'introduzione del nuovo incentivo vede l'abrogazione, da parte del comma 113 della legge di bilancio in esame, degli incentivi precedentemente riconosciuti per le assunzioni di lavoratori che avevano partecipato all'alternanza scuola lavoro.

### **rt. 1 c. 116 - incentivi per l'assunzione di stagionali**

La norma riconosce, a particolari condizioni, la deducibilità piena ai fini Irap per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per due periodi di imposta, con lo stesso datore di lavoro.

### **Art. 1 c. 132 - bonus 80 euro**

Vengono incrementate le soglie di reddito al di sotto delle quali si percepisce il bonus di 80 euro mensili.

In pratica, dal 2018 chi avrà un reddito annuo da lavoro dipendente fino a 24.600 euro percepirà il bonus intero. Tra 24.600 e 26.600 euro il bonus sarà progressivamente ridotto. Oltre 26.600 non spetterà alcun importo.

### **Art. 1 c. 133 - cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione e crisi aziendale.**

La norma modifica l'art. 22 del D.lgs. 148/2015 al fine di dare particolare sostegno alle imprese con organico superiore a 100 unità lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale.

Per gli anni 2018 e 2019, entro il limite massimo complessivo di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno dei medesimi anni, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di dodici mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.

Alle medesime condizioni e nel limite delle risorse finanziarie sopra indicate, può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di sei mesi, qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di dodici mesi.

#### **Art. 1 c. 136 - sostegno alla ricollocazione di lavoratori dipendenti da aziende in crisi.**

La norma si riferisce alle aziende che hanno in corso un programma di riorganizzazione aziendale o in crisi ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 148/2015.

La disposizione garantisce sostegni economici ai lavoratori dichiarati in esubero e finalizzati al sostegno all'inserimento lavorativo anche mediante l'anticipazione dell'assegno di ricollocazione durante il periodo di cigs.

Inoltre:

- ✓ Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio dell'anticipo dell'assegno di ricollocazione durante la cigs, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.
- ✓ Il medesimo lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.
- ✓ **Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui sopra** è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua.

L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

- a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi".

#### **Art. 1 commi 137 - raddoppio del contributo per licenziamento.**

Dal 1 gennaio 2018, per ogni licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura per licenziamento collettivo, da parte di un datore di lavoro soggetto alla contribuzione per la cassa integrazione guadagni straordinaria, viene raddoppiato il contributo di licenziamento.

Ricordiamo che il contributo ordinario è pari al 41 per cento del massimale mensile Naspi che passa quindi al 82 per cento.

Il ticket per il licenziamento per l'anno 2017 è pari a euro 489,95 ed è dovuto nella misura pari agli anni e frazioni di anni di anzianità del lavoratore all'atto del licenziamento con un massimo di 3.

Ebbene, per le aziende soggette alla cig straordinaria, in relazione ai licenziamenti effettuati nell'ambito di una procedura per licenziamento collettivo il ticket **passa a euro 979,9 per ogni anno di anzianità, sempre con un massimo di 3.**

**Art. 1 cc. 171 e 172 - previdenza complementare**

La norma disciplina le modalità di versamento di contributi ai fondi di previdenza negoziali di categoria operanti su base nazionale in base a disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Salva diversa disposizione da parte del lavoratore, tali versamenti dovranno essere effettuati nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento, ove esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, anche in caso di lavoratori che non abbiano destinato il proprio trattamento di fine rapporto (TFR) alla previdenza complementare.

**Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i fondi pensione negoziali territoriali devono adeguare il proprio ordinamento per dare attuazione alle disposizioni di cui sopra.**

**Art. 1 commi da 173 a 176 - soppressione del FONDINPS**

Si tratta del fondo cui confluiva il TFR dei lavoratori così detti "silenti" (che non sceglievano la destinazione del proprio TFR) occupati in settori privi di fondi di previdenza complementare negoziali.

In tal caso il datore di lavoro doveva versare il TFR maturato dal lavoratore al FONDINPS.

**Un apposito decreto ne regolerà la soppressione e individuerà i fondi ai quali confluiranno le quote di TFR e di contribuzione versate a tale fondo.**

**Art. 1 c. 218 - tutele contro le molestie**

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Inoltre, il lavoratore che agisce in giudizio non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Queste tutele non sono garantite nei casi 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.

**Art. 1 cc. 248 e 249 - sostegno alla genitorialità**

Viene prorogato al 2018 l'assegno di 960 euro riconosciuto ai genitori dei bambini nati o adottati nell'anno. L'assegno viene corrisposto in quote mensili previa domanda dell'interessato e non concorre a formare il reddito complessivo del percipiente.

**Art. 1 cc. 252 e 253 - limite di reddito per figli a carico**

A decorrere dal 1 gennaio 2019 cambia il limite di reddito per considerare a carico i figli di età non superiore a 24 anni.

Tale limite viene elevato a 4.000 euro annui dagli attuali 2.840,51.

**Art. 1 commi da 356 a 360 - associazioni sportive dilettantistiche e cococo**

Anche le società sportive dilettantistiche con scopo di lucro possono attivare contratti ci.co.co.co. ai sensi del D.lgs. 81/2015.

I relativi compensi sono classificati come redditi assimilati al lavoro dipendente. Ai fini previdenziali i lavoratori sono iscritti al fondo lavoratori dello spettacolo presso l'INPS e assoggettati alla gestione separata. Nei primi 5 anni dall'entrata in vigore della norma, tuttavia, la contribuzione è calcolata sul 50 per cento del compenso spettante.

**Art. 1 c. 367 - compensi a sportivi dilettanti**

Viene elevato da 7.500 a 10.000 il limite dell'ammontare di compensi, indennità, premi, rimborsi forfettari, corrisposti a sportivi dilettanti dalle società sportive dilettantistiche che non concorre a formare il reddito.

**Art. 1 commi da 910 a 914 - pagamento delle retribuzioni**

**A partire dal mese di luglio 2018 i datori di lavoro e i committenti non potranno più erogare le retribuzioni, relativi acconti e i compensi in contanti.**

La norma prevede infatti che il pagamento degli stessi debba avvenire a mezzo:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) 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;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

La presente norma è applicabile a tutti i rapporti di lavoro dipendente e di collaborazione coordinata e continuativa nonché ai contratti stipulati con i soci delle cooperative.

**Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e le pubbliche amministrazioni.**

**È inoltre previsto che la firma apposta dal lavoratore sul foglio paga non costituisce prova del pagamento della retribuzione.****Art. 1 cc. 933 e 934 - nuovi termini per le dichiarazioni**

La disposizione detta nuovi termini per l'invio telematico delle dichiarazioni che interessano i datori di lavoro come di seguito specificato:

ADEMPIMENTO	SCADENZA
Invio modello 770	31 ottobre
Invio CU con soli redditi esenti o non dichiarabili mediante la precompilata	31 ottobre
Invio CU relativi ai redditi da lavoro dipendente e assimilati che accedono alla precompilata	Il termine rimane fissato al 7 marzo
Invio modello 730 da parte di un CAF	23 luglio
Invio modello 730 da parte del sostituto di imposta	7 luglio
Invio modello 730 da parte di un professionista	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 dai contribuenti dal 1 al 23 luglio

**Art. 1 c. 1154 - proroga tenuta del LUL presso il Ministero del lavoro**

Viene ulteriormente posticipata al 2019:

- la tenuta telematica del Libro Unico del Lavoro da parte del Ministero del Lavoro;
- l'invio mensile della denuncia DMAG attualmente inviata trimestralmente.

**NUOVE NORME SUL COLLOCAMENTO DEI DISABILI**

A partire del 1 gennaio 2018 (vedi anche nostra circolare Flash n°18/2017), per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, scatta l'obbligo di procedere all'assunzione di un disabile, entro 60 giorni dalla data in cui raggiungono la soglia dei 15 dipendenti, indipendentemente dalla necessità di assumere nuove risorse.

L'obbligo viene esteso anche ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali e alle organizzazioni che, senza scopo di lucro, si dedicano ad attività di solidarietà sociale nel campo dell'assistenza e della riabilitazione.

In precedenza l'obbligo era posticipato di 12 mesi dal momento del raggiungimento della soglia dei 15 dipendenti e nasceva immediatamente solo nel caso in cui si dovesse procedere ad una nuova assunzione.

☞ **Pertanto, i datori di lavoro che al 1 gennaio occupano 15 dipendenti dovranno inviare ai centri per l'impiego la richiesta di assunzione di un lavoratore disabile entro e non oltre il 1 marzo 2018.**

Riteniamo utile ricordare in generale l'obbligo a carico dei datori di lavoro:

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 della l. n. 68/1999 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Ricordiamo che, a seguito della riforma del Jobs act, tutte le assunzioni di disabili possono essere effettuate nominativamente.

**Obbligo di comunicazione**

Inoltre, ogni datore di lavoro che rientra nell'ambito di applicazione della legge, per effetto del superamento delle soglie occupazionali sopra specificate, deve **inviare annualmente**, entro il 31 gennaio, **un prospetto che fotografa la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente**. L'invio non è richiesto nel caso in cui la situazione precedentemente denunciata non abbia subito variazioni.

Tale scadenza è stata negli ultimi anni posticipata alla metà o alla fine del mese di febbraio con specifico provvedimento. Per l'anno corrente al momento non si è a conoscenza di provvedimenti di proroga.

Ricordiamo che nel numero dei lavoratori occupati, che formano la base di calcolo ai fini della determinazione dell'obbligo, non sono computabili i seguenti rapporti soggetti:

- apprendistati;
- lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999 sul collocamento obbligatorio;
- lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- dipendenti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni;
- personale di cantiere – è considerato tale non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali

o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e, quindi, indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia;

- personale viaggiante e navigante del settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e dall'autotrasporto;
- personale addetto direttamente alla regolarità dei trasporti a fune;
- personale operante nel sottosuolo e adibito a movimentazione di minerali nel settore minerario;
- persone distaccate che non sono computabili nell'organico del distaccatario;
- personale trasferito.

Tra le novità introdotte dal D.lgs. 151/2015, esiste la facoltà di chiedere un esonero parziale per le lavorazioni pericolose che comportano un tasso di rischio INAIL superiore al 60‰, con una semplice autocertificazione.

In tal caso viene confermato l'obbligo di pagare un contributo al fondo per il diritto al lavoro dei disabili (introdotto dall'art. 5, D.Lgs. n. 151/2015)

### **Computo del personale non assunto per il tramite del collocamento obbligatorio**

Al fine di agevolare la copertura delle posizioni eventualmente scoperte, ricordiamo che possono essere computati, tra le quote di riserva, anche i lavoratori già disabili prima dell'assunzione ma che non sono stati assunti per il tramite del collocamento obbligatorio qualora:

- abbiano una riduzione della capacità lavorativa di almeno il 60%;
- oppure abbiano menomazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915;
- oppure abbiano disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.

Allo stesso modo i lavoratori che divengono disabili nel corso del rapporto di lavoro per malattia o infortunio potranno essere computati tra i lavoratori disabili a copertura dei posti loro riservati solo qualora la disabilità acquisita sia almeno pari al 60%.

Non sarà in ogni caso possibile computare tali lavoratori a copertura dei posti riservati qualora l'inabilità sia causata dall'inosservanza, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza.

### **Benefici**

Ricordiamo che il D.lgs. 151/2015 ha modificato il sistema dei benefici volti ad agevolare l'inserimento dei soggetti con particolari difficoltà.

Per le assunzioni effettuate del 1 gennaio 2016, nei limiti di spesa previsti dall'apposito fondo, è concesso un contributo per l'assunzione di soggetti disabili secondo la seguente scaletta:

Tipologia di lavoratori	Misura dell'incentivo	Durata dell'incentivo
Soggetti con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla 1 <sup>a</sup> alla 3 <sup>a</sup> categoria delle tabelle annesse al T.U. delle pensioni di guerra <u>assunti a tempo indeterminato</u>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Soggetti con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4 <sup>a</sup> alla 6 <sup>a</sup> categoria di cui alle tabelle citate al punto precedente <u>assunti a tempo indeterminato</u>	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Soggetti con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% <u>assunti a tempo indeterminato o a termine con</u>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai	60 mesi o per la minore durata del contratto a



<u>contratto non inferiore a 12 mesi</u>	fini previdenziali	termine
--	--------------------	---------

L'erogazione di tali benefici è concessa a domanda da inoltrare all'INPS per via telematica secondo precisa procedura e tempistica. Qualora concesso, il beneficio viene conguagliato con i contributi mensili.

Il beneficio è subordinato al rispetto di tutte le condizioni previste dal regolamento dell'U.E. (rispetto della contrattazione, delle norme in materia di sicurezza, regolarità contributiva, incremento occupazionale, il datore di lavoro non deve avere ricevuto aiuti economici definiti illegali, non deve essere impresa in difficoltà).

### **Sanzioni**

**Ricordiamo che la mancata assunzione di soggetti disabili viene punita, qualora l'inadempienza sia attribuibile al datore di lavoro, trascorsi 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, con la sanzione amministrativa di euro 153,20 per ogni giorno lavorativo durante il quale permane la scopertura e per ogni lavoratore disabile non assunto.**

## **INAIL – ISTANZE DI RIDUZIONE DEL TASSO**

Si ricorda che ogni anno le aziende attive da oltre due anni possono presentare all'Inail istanza di riduzione del tasso applicato, in relazione agli interventi posti in essere in azienda nell'anno precedente, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza nel lavoro.

Si precisa che tali interventi devono essere riferiti ad attività di prevenzione ulteriori rispetto agli adempimenti obbligatoriamente previsti dalle disposizioni in materia di sicurezza.

Fermo restando che la domanda deve essere inoltrata esclusivamente in modalità telematica attraverso la sezione Servizi online presente sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) entro il 28 febbraio 2018, con riferimento agli interventi effettuati nel corso del 2017, il modello da compilare e le relative istruzioni possono essere acquisiti al seguente link:

[https://www.inail.it/cs/internet/risultati\\_ricerca.html?textToFind=ot24+2018](https://www.inail.it/cs/internet/risultati_ricerca.html?textToFind=ot24+2018)

Nel modello sono elencate le tipologie di intervento che, se poste in essere dal datore di lavoro, danno titolo alla riduzione del tasso.

Il modello indica anche, in corrispondenza di ogni intervento, la documentazione che l'azienda deve allegare per provare che l'intervento è stato concretamente attuato.

L'INAIL effettua infatti controlli sulla congruità della documentazione allegata rispetto alla validità dell'intervento dichiarato.

## **CIGO - TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE**

L'INPS ha ritenuto di fornire alcuni chiarimenti in merito ai termini di presentazione delle domande di cassa integrazione guadagni ordinaria con il messaggio n. 4067 del 18 ottobre 2017.

Il D.lgs. n. 148/2015 ha modificato il termine precedentemente previsto stabilendo che la domanda deve essere inoltrata, per via telematica, entro 15 giorni dalla data di inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Il messaggio precisa che, a tal fine, non si computa il giorno iniziale e, nel caso in cui il quindicesimo giorno cada in giorno festivo, il termine viene posticipato al primo giorno lavorativo successivo.

**In caso di ritardo l'integrazione salariale non potrà decorrere per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.**

Per gli eventi oggettivamente non evitabili, come per esempio eventi meteo, il termine di presentazione cade l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio l'evento. In

questi casi è fondamentale indicare la data di inizio dell'evento soprattutto quando questo si verifica in una settimana compresa tra la fine di un mese e l'inizio di quello successivo.

In assenza della indicazione della data di inizio, l'INPS chiederà il dato all'azienda. Qualora non sia possibile avere la data richiesta verrà considerato come inizio della sospensione dell'attività il lunedì della prima settimana oggetto della domanda.

L'INPS rileva inoltre un altro comportamento non conforme alla norma. Nel caso di eventi oggettivamente non evitabili che interessano più mesi, alcune aziende presentano una sola domanda entro la fine del mese successivo a quello nel quale si è verificato l'ultimo evento.

Questa modalità di presentazione comporta il rigetto della domanda in quanto viene considerata relativa ad un unico evento continuativo decorrente dalla data in cui si è verificato il primo degli eventi.

Pertanto, la domanda deve sempre essere presentata entro la fine del mese successivo a quello nel quale si è verificato il primo evento. In alternativa si dovrà procedere alla presentazione di più domande.

### **Proroghe**

La vecchia disciplina, peraltro già superata dalla prassi, prevedeva che, successivamente alla concessione della cig per 13 settimane, vi dovesse essere una ripresa dell'attività prima di procedere con una proroga.

Questa disposizione non esiste più nella attuale normativa.

Pertanto il messaggio in esame precisa che la valutazione della effettiva ripresa dell'attività lavorativa, cui è subordinata la concessione dell'autorizzazione della cigo, dovrà essere valutata al termine del periodo di sospensione/riduzione. Questo anche a fronte di proroghe successive alle prime 13 settimane, che possono quindi essere concesse senza soluzione di continuità.

<p align="center"><b>BENEFICI ALLE AZIENDE CHE PROMUOVONO LA CONCILIAZIONE DEL LAVORO CON LA VITA PRIVATA</b></p>
---

Il Decreto interministeriale del 12 settembre 2017, riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali che:

- introducano misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti, ovvero
- prevedano l'estensione o l'integrazione di misure già contenute in precedenti contratti collettivi aziendali.

I contratti collettivi aziendali interessati devono essere sottoscritti con lo organizzazioni sindacali territoriali o loro rappresentanze aziendali e depositati, con modalità telematica, all'ITL (Ispettorato territoriale del lavoro).

Le agevolazioni si applicano ai contratti sottoscritti dal 1 gennaio 2017 al 31 agosto 2018.

Le domande per ottenere il beneficio vanno presentate per via telematica all'INPS entrando nell'applicazione Dichiarazione di responsabilità del contribuente (Dires-co) e scegliendo il modulo "Conciliazione vita-lavoro", entro i seguenti termini:

- entro il 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2017 (termine già scaduto);
- entro il 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2018.

L'ammissione al beneficio contributivo avviene a decorrere dal 30° giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.

Il decreto in esame individua le aree di beneficio che dovranno essere inserite nei contratti aziendali ai fini di ottenere lo sgravio contributivo:

#### **A) Area di intervento genitorialità**

Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;

Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;

Previsione di nidi d'infanzia / Asili nido / Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;

Percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;

Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

#### **B) Area di intervento flessibilità organizzativa**

Lavoro agile;

Flessibilità oraria in entrata e uscita;

Part-time;

Banca ore;

Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

#### **C) Welfare aziendale**

Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;

Convenzioni con strutture per servizi di cura;

Buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Tali interventi devono riguardare almeno il 70 per cento dei lavoratori mediamente occupati nell'anno civile precedente la domanda di beneficio.

#### **Misura del beneficio**

Il beneficio viene riconosciuto una sola volta nel biennio 2017/2018 e non può eccedere l'importo corrispondente al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore nel corso dell'anno civile precedente la domanda di fruizione.

L'INPS ha fornito le istruzioni per la presentazione delle istanze, esclusivamente per via telematica, con la circolare n. 163 del 3 novembre 2017.

### **AUTOLIQUIDAZIONE INAIL**

Ricordiamo che **il termine utile per inviare la denuncia telematica dei dati retributivi** sui quali calcolare l'autoliquidazione del premio, è fissata al 28 febbraio.

Rimane invariato al 16 febbraio il termine entro il quale versare, tramite modello F24, l'intero premio dovuto o la prima rata in caso di pagamento rateale.

Informiamo inoltre che le basi di calcolo utili per l'autoliquidazione del premio sono disponibili sul sito dell'Istituto.

Pertanto i contribuenti dovranno provvedere autonomamente a scaricarle dal sito non appena disponibili in quanto non saranno inviate per posta.

**ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE - LIMITI  
ALLA CORRESPONSIONE DI ARRETRATI**

L'INPS ha emanato il messaggio n. 4283 del 31 ottobre 2017 con il quale ricorda che l'Assegno per il Nucleo Familiare si prescrive nel termine di 5 anni.

Tuttavia, a fronte della richiesta di arretrati, il datore di lavoro potrà richiedere all'INPS, per ogni singolo lavoratore, un importo di arretrati massimo di euro 3.000 che saranno conguagliati nel flusso uniemens.

Gli importi eccedenti tale limite dovranno essere richiesti all'Istituto mediante un flusso di regolarizzazione del uniemens con l'indicazione del codice causa "L036".

In pratica il datore di lavoro, dopo avere inviato il flusso con la richiesta di conguaglio della somma nei limiti di 3.000 euro, dovrà andare a rettificare il flusso inviato inserendo l'ulteriore somma corrisposta al lavoratore che sarà esposta con il codice L036.

Quanto sopra è posto in essere al fine di consentire all'INPS di attivare le opportune verifiche sulla effettiva spettanza degli assegni.

**LA GIURISPRUDENZA****LAVORATORE CHE ASSISTE UN DISABILE E LIMITI DI TRASFERIMENTO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 24015 del 12 ottobre 2017**

Il lavoratore che assiste un familiare disabile non può essere trasferito anche se lo spostamento avviene all'interno della stessa unità produttiva o a pochi chilometri di distanza dalla sede originaria.

Il divieto può essere rimosso solo con il consenso del lavoratore o tramite la stringente dimostrazione di esigenze tecnico produttive e organizzative che non consentono di trovare una soluzione alternativa.

È infatti prevalente il diritto del disabile all'assistenza e all'inserimento nella vita sociale.

**IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22610 del 27 settembre 2017**

La l. n. 300/1970 prevede l'immediatezza della contestazione degli illeciti commessi dal lavoratore.


Questa però deve essere intesa in senso relativo quando l'organizzazione aziendale e la necessità di valutare i fatti e di acquisire gli elementi fondanti della contestazione, richiedono un tempo maggiore.

Nel caso in questione la contestazione era stata inviata dopo 5 mesi dai fatti contestati ad un dipendente che aveva indebitamente percepito emolumenti in relazioni a trasferte mai eseguite.

**INIDONEITÀ PARZIALE ALLA MANSIONE E LICENZIAMENTO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 23066 del 5 ottobre 2017**

Il lavoratore giudicato parzialmente idoneo alla mansione svolta può essere licenziato quanto la residua capacità lavorativa consenta di eseguire attività marginali rispetto alla mansione principale e quando non sia possibile impiegare proficuamente il lavoratore in altre attività all'interno dell'azienda.

**SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2018**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>01</b>	02	03	04	05	 <b>06</b>	<b>07</b>
08	09	<u>10</u>	11	<u>12</u>	13	<b>14</b>
15	<u>16</u>	17	18	19	20	<b>21</b>
<u>22</u>	23	24	25	26	27	<b>28</b>
29	30	<u>31</u>				<b>GENNAIO 2018</b>

## Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Lunedì 22</b> <b>PREVINDAI – PREVINDAPI</b>	G E N	Scade il termine per versare i contributi e le quote di T.F.R. relativi al 4° trimestre 2017.
<b>Mercoledì 31</b> <b>I.N.P.S.</b>	G E N	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso Uniemens relativo al mese di dicembre 2017.
<b>Mercoledì 31</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	G E N	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
<b>Mercoledì 31</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	G E N	Scade il termine per inviare alle organizzazioni sindacali la comunicazione riepilogativa annuale dei lavoratori interinali utilizzati
<b>Mercoledì 31</b> <b>ASSUNZIONI OBBLIGATORIE</b>	G E N A O	Scade il termine per presentare, per via telematica agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle <b>categorie protette</b> .

**SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2018**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>FEBBRAIO '18</b>			01	02	03	<b>04</b>
05	06	07	08	09	10	<b>11</b>
12	13	14	15	<u>16</u>	17	<b>18</b>
19	<u>20</u>	21	22	23	24	<b>25</b>

26

27

[28](#)

## Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Venerdì 16</b>  <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b>  <b>- I.R.P.E.F. RITENUTE:</b>  <b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	<p>Scade il termine per versare <b>in via telematica</b>:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2018 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012-...);</p> <p>F l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2018;</p> <p>E</p> <p>B l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2018 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2018;</p>
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>  <b>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b>  <b>- INPS</b>  <b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</b>  <b>INPS ARTIGIANI E COMMERCianti</b>  <b>I.N.A.I.L.</b>	<p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2018 (cod. 1040);</p> <p>i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>F il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio 2018.</p> <p>E</p> <p>B Scade il termine per il versamento della 4<sup>a</sup> rata del contributo minimo per il 2017.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2017 e la rata relativa al 2018 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
<b>INAIL</b>	<p>Scade il termine per presentare all'INAIL:</p> <p>F</p> <p>E - la comunicazione motivata, per via telematica,</p> <p>B dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2018.</p>

<b>Martedì 20</b> <b>ENASARCO</b>	F E B	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2017.
<b>Mercoledì 28</b> <b>FASI</b>	F E B	Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2017.
<b>Mercoledì 28</b> <b>I.N.P.S.</b>	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso UniEmens relativi al mese di gennaio 2018.
<b>Mercoledì 28</b> <b>INPS</b>	F E B	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione della variazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2017 al fine dell'applicazione del contributo CIG; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno superato la soglia dei 50 dipendenti oppure sono andate sotto tale soglia rispetto al precedente esercizio.
<b>Mercoledì 28</b> <b>DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA</b>	F E B	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2017.
<b>Mercoledì 28</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	F E B	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
<b>Mercoledì 28</b> <b>INAIL</b>	F E B	Scade il termine per presentare in modalità telematica la richiesta di riduzione del tasso tramite modello OT24 (vedi articolo in questo notiziario).
<b>Mercoledì 28</b> <b>INAIL</b>	F E B	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia dei salari relativi all'anno 2017.
<b>Mercoledì 28</b> <b>ASSUNZIONI OBBLIGATORIE</b>	F E B	Scade il termine per presentare, per via telematica agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle <b>categorie protette</b> .

**SCADENZARIO LAVORO MARZO 2018**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>MARZO 2018</b>			01	02	03	<b>04</b>
05	06	<u>07</u>	08	09	10	<b>11</b>
12	13	14	15	<u>16</u>	17	<b>18</b>
19	20	21	22	23	24	<b>25</b>
26	27	28	29	30	31	

## Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Mercoledì 7 marzo</b> <b>CERTIFICAZIONE UNICA</b>	M A R Z O	Scade il termine per l'invio telematico della certificazione unica relativa ai compensi corrisposti nel 2017
<b>Mercoledì 7 marzo</b> <b>SOSTITUTO DI IMPOSTA PER 730</b>	M A R Z O	Scade il termine per comunicare all'amministrazione finanziaria la sede telematica (propria o di un intermediario) dove ricevere i risultati contabili dei modelli 730-4 da conguagliare con gli stipendi
<b>Venerdì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b> <b>- I.R.P.E.F. RITENUTE:</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	M A R Z O	Scade il termine per versare <b>in via telematica:</b>  Le ritenute operate nel mese di febbraio 2018 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012);  l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2018;  l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2018 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.