

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 3/2018



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Gennaio 2018]

LEGGE DI STABILITA'

(L. 205 del 27.12.2017 – G.U. 302 del 29.12.2017)

A seguito della definitiva approvazione della **Legge di stabilità 2018**, con la presente si ritiene opportuno anticipare, in attesa di futuri chiarimenti interpretativi, le principali novità che introduce in tema di rapporto di lavoro unitamente ad altri interventi normativi che sono entrati o che entreranno in vigore nel corso del 2018:

➤ INCENTIVO STRUTTURALE ALL' OCCUPAZIONE STABILE (ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO):

- l' agevolazione sarà pari al 50% della contribuzione INPS con un massimo di €. 3.000 annui, non riguarderà i premi INAIL ed avrà la durata massima di 36 mesi;
- l' esonero contributivo è elevato al 100%, sempre nel limite dei €. 3.000, se l' assunzione riguarda studenti che hanno svolto presso lo stesso datore attività di alternanza scuola-lavoro, pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste dal programma formativo oppure studenti 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 per alta formazione e ricerca;
- le assunzioni a tempo indeterminato (anche trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato e conferma di contratti di apprendistato) devono riguardare lavoratori che non abbiano compiuto i 30 anni di età (35 anni non compiuti limitatamente al solo anno 2018) a condizione che questi non abbiano stipulato in precedenza, anche con altri datori di lavoro, uno o più contratti di lavoro a tempo indeterminato;



Circolare GENNAIO 2018
Pag. 1

- l'agevolazione relativa alla trasformazione di un contratto di apprendistato spetta se la trasformazione avviene quando il lavoratore non ha ancora compiuto 30 anni, ha una durata ridotta a 12 mesi e inizia ad essere applicata una volta usufruiti di tutte le agevolazioni previste dalla normativa in tema di apprendistato;
- l'agevolazione non opera nei confronti nelle unità produttive ove siano stati effettuati nei sei mesi precedenti licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo;
- l'agevolazione viene revocata in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore beneficiario oppure di un suo collega con analoga qualifica.

In relazione alle agevolazioni per la creazione di nuovi posti di lavoro si ritiene opportuno evidenziare anche quelle previste nei confronti: delle cooperative sociali, dei lavoratori provenienti da imprese in crisi e delle donne vittime di violenze.

- CU/2018 E 770/2018: viene fissato al 31.10.2018 l'invio del 770 (semplificato e ordinario) e delle CU relative a soggetti che non possono utilizzare il Mod. 730 per la dichiarazione dei redditi.

E' confermato al 07.03.2018 l'invio delle CU relative a tutti gli altri soggetti.

Tutte le CU dovranno comunque essere consegnate ai soggetti sostituiti entro il 31 marzo che, limitatamente al 2018, è posticipato, per la concomitanza delle festività pasquali, al 03.04.2018

- BONUS RENZI: dall' 01.01.2018 è innalzata di €. 600 la relativa soglia di reddito nei confronti dei lavoratori dipendenti sia del settore pubblico che del settore privato. Pertanto, il beneficio sarà in misura piena (€. 960,00 annui) nei confronti dei redditi fino a €. 24.600 e in misura riproporzionata per i redditi fino a €. 26.600;
- FRINGE BENEFIT – ONERI DI UTILITA' SOCIALE: viene ampliata la platea degli oneri di utilità sociale previsti dal c. 2 dell' art. 51 del TU delle imposte sui redditi modificando la lett. a) e introducendo la lett. a-bis).
In particolare, trattasi di spese sostenute dal datore di lavoro nei confronti della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee degli stessi per l' acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.
- CONGEDO DI PATERNITA': sono prorogati a tutto il 2018 sia il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, della durata ridotta a un solo giorno, che il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri lavoratori subordinati nei confronti di parti, adozioni ed affidamenti.

La durata di quest' ultimo congedo viene aumentato da 2 a 4 giorni complessivi (usufruibili nei primi 5 mesi



dalla nascita/adozione/affidamento, anche in via non continuativa e retribuiti, a carico INPS, al 100% della retribuzione).

- VOUCHER PER SERVIZI DI BABY-SITTING E BUONO NIDO: è, altresì, prorogata per il 2018 la possibilità delle madri di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il contributo, di importo pari a massimo €. 600 mensili, viene riconosciuto previa domanda telematica all'INPS il quale, nei limiti della copertura finanziaria prevista, provvederà a redigere una graduatoria delle lavoratrici ammesse al beneficio;

- viene introdotta, con scadenza 15.05.2018, la c.d. rottamazione-bis che permette la definizione agevolata dei ruoli affidati fino al 30.09.2017;
- viene innalzato dal 41% all' 82% il ticket di licenziamento nei confronti delle aziende soggette a CIGS che procedano ad effettuare licenziamenti collettivi (contributo triplicato in caso di mancato accordo sindacale);
- viene introdotto, nel rispetto di specifiche condizioni, un credito d'imposta del 40% del costo aziendale per particolari spese di formazione in ambito tecnologico (big data e analisi dati, cyber security, robotica avanzata e collaborativa, ecc.);
- a decorrere dall' 01.07.2018 le retribuzioni ed eventuali acconti non potranno più essere pagati utilizzando contanti ma dovranno essere esclusivamente utilizzati bonifici, pagamenti elettronici, assegni o contanti presso sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto un apposito conto corrente di tesoreria;
- viene portato a €. 4.000, con decorrenza 01.01.2019, il limite di reddito affinché un figlio di età inferiore a 24 anni possa essere considerato fiscalmente a carico;
- viene ulteriormente prorogato all' 01.01.2019 l'obbligo di invio telematico al Ministero del Lavoro dei dati del LUL;

LAVORATORI DISABILI: NOVITA' 2018

(Ministro del Lavoro, Nota n. 454 del 23.01.2017)

Il D.Lgs. 151/2015 è intervenuto modificando la particolare normativa in tema di obblighi di assunzione di lavoratori disabili nei confronti delle aziende appartenenti alla fascia da 15 a 35 dipendenti.

La disciplina doveva entrare in vigore a decorrere dall' 01.01.2017 ma è stata successivamente prorogata all'



01.01.2018.

Veniamo di seguito a riproporre i punti salienti che, salvo ulteriori proroghe, sono attualmente operativi.

Presentazione del prospetto informativo: i datori di lavoro privati appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali, le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, che non hanno effettuato una nuova assunzione entro il 31 dicembre 2017, non sono tenuti alla presentazione, entro il 31 gennaio 2018, del prospetto informativo.

Viceversa, per i sopraccitati datori di lavoro che abbiano effettuato una nuova assunzione, aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio, entro il 31 dicembre 2017, resta fermo l'obbligo di invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio 2018, sulla base della disciplina vigente, atteso il cambiamento della loro situazione occupazionale.

Obblighi assunzionali: i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, stante le modifiche introdotte dal Jobs Act, sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione, non come avveniva in precedenza entro dodici mesi successivi alla data di assunzione effettuata nel corso del 2017, ma entro 60 giorni decorrenti dal 1 gennaio 2018 (data di entrata in vigore della nuova disciplina).

AGEVOLAZIONE INAIL – MODELLO OT24

(DM 03.03.2015 – INAIL, Sito Internet)

Analogamente al passato l' INAIL continua a premiare i datori di lavoro che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia.

1. Entita': riduzione del tasso di premio nelle seguenti misure:

Lavoratori anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

2. Condizioni:

a) devono essere trascorsi due anni dall' inizio dell' assicurazione INAIL



b) essere in regola (c.d. pre-requisiti) con gli adempimenti contributivi e assicurativi, così come previsto dalla Circolare INAIL n. 61 del 26.06.2015, e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro.

In particolare, è richiesta 1) l' applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali ed eventualmente aziendali, nonché degli altri obblighi di legge; 2) l' inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti (amministrativi o giurisdizionali) definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro e 3) il possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

c) devono essere effettuati ulteriori interventi per migliorare le predette condizioni di sicurezza.

Detti interventi, devono essere migliorativi rispetto alle condizioni minime già previste dalla normativa in materia di sicurezza (infatti, l'essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro è una delle condizioni preliminari essenziali per la richiesta di riduzione).

3. Domanda: deve essere presentata apposita istanza alla competente sede territoriale dell'INAIL **entro il 28 febbraio 2017.**

Contestualmente all'inoltro dell' istanza, pena inammissibilità della domanda, dovrà essere allegata la documentazione individuata dall' INAIL come probante l' attuazione dell' intervento dichiarato.

Pertanto per ogni intervento, deve essere prodotto un file che viene allegato alla domanda contenente la relativa documentazione probante.

Il nome del file allegato deve riportare, in carattere minuscolo, la sezione, il numero di intervento e l'eventuale lettera di riferimento dell'intervento selezionato.

La domanda deve essere ripetuta ogni anno in relazione agli interventi migliorativi effettuati nell'anno solare precedente.

Relativamente agli interventi migliorativi, il requisito si intende rispettato se nell'anno solare precedente alla presentazione della domanda (1° gennaio – 31 dicembre 2017) siano stati effettuati interventi tali che la somma dei loro punteggi, così come indicati nel MODULO DI DOMANDA, sia pari almeno a 100.

4. Perdita della riduzione: Se a seguito della concessione della riduzione, gli organi di vigilanza (che potranno verificare la veridicità di quanto dichiarato nella richiesta del contributo) attestano la mancanza dei requisiti e delle condizioni previste per il riconoscimento della riduzione, la sede INAIL competente procede all'annullamento della riduzione, oltre alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e all'applicazione delle vigenti sanzioni.

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

(Ministero dell' Economia e delle Finanze, Decreto 13.12.2017 - INAIL, Circolare n. 1 del 02.01.2018)

A decorrere dal 1° gennaio 2018 la misura del tasso degli interessi legali è fissato al 0,3% in ragione d'anno in aumento rispetto allo 0,1% in vigore fino al 31.12.2017.

Detto tasso costituirà anche la misura massima di riduzione delle sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento dei premi INAIL e dei contributi INPS.

VARIAZIONE DELLA MISURA DELGI INTERESSI LEGALI INTERVENUTE NEL TEMPO:

PERIODO DI VALIDITA'	TASSO INTERESSI LEGALI
Fino al 15 dicembre 1990	5%
Dal 16 dicembre 1990	10%
Dal 01 gennaio 1997	5%
Dal 01 gennaio 1999	2,5%
Dal 01 gennaio 2001	3,5%
Dal 01 gennaio 2002	3%
Dal 01 gennaio 2004	2,5%
Dal 01 gennaio 2008	3%
Dal 01 gennaio 2010	1%
Dal 01 gennaio 2011	1,5%
Dal 01 gennaio 2012	2,5%
Dal 01 gennaio 2014	1%
Dal 01 gennaio 2015	0,5%
Dal 01 gennaio 2016	0,2%
Dal 01 gennaio 2017	0,1%
Dal 01 gennaio 2018	0,3%

TASSAZIONE ARRETRATI DI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE

(Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 151/E del 13.12.2017)



L' Agenzia delle Entrate, a seguito di un quesito ricevuto da diverse Pubbliche Amministrazioni, è intervenuta relativamente alle modalità di tassazione delle retribuzioni arretrate.

Innanzitutto, per "emolumenti arretrati", come da prassi consolidata, devono intendersi tassativamente tutte quelle somme che, per effetto di leggi, contratti, sentenze, promozioni, cambiamenti di qualifica o di altro titolo simile, sono corrisposte per anni precedenti a quello in cui vengono effettivamente percepiti e sono soggetti a tassazione separata.

Quanto sopra, al fine di evitare che, nei casi di redditi percepiti per cause indipendenti dalla volontà delle parti con ritardo rispetto alla loro maturazione, il sistema della progressività delle aliquote determini un pregiudizio economico per il lavoratore.

Con la precedente circolare n. 23/1997, l'Amministrazione Finanziaria aveva precisato che le situazioni che possono in concreto assumere rilevanza ai fini dell'applicazione della particolare modalità di tassazione sono di due tipi:

1. quelle di carattere giuridico, che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, di sentenze o di provvedimenti amministrativi, ai quali è sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti in ordine ad un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti;
2. quelle consistenti in oggettive situazioni di fatto, che impediscono il pagamento delle somme riconosciute come spettanti, entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta.

Qualora ricorra una delle cause di cui al punto 1 non deve essere effettuata alcuna indagine per valutare se il ritardo nella corresponsione degli emolumenti arretrati possa o meno essere considerato fisiologico.

Pertanto, affinché possa applicarsi la tassazione separata, è in questo caso sufficiente che gli emolumenti siano riferibili ad anni precedenti.

Viceversa, con riferimento alle oggettive situazioni di fatto di cui al successivo punto 2, deve essere effettuata un' indagine delle circostanze che hanno determinato il ritardo nell'erogazione degli emolumenti, per valutare se tale ritardo sia fisiologico.

Nel qual caso, per i motivi sopraesposti ("cause indipendenti dalla volontà delle parti"), non si giustifica l'applicazione della tassazione separata.

A titolo esemplificativo, in presenza di procedure complesse per la liquidazione dei compensi, il ritardo può essere ritenuto fisiologico nella misura in cui i tempi di erogazione risultino conformi a quelli connessi ad analoghe procedure utilizzate ordinariamente da altri sostituti d'imposta.

In relazione al quesito posto dalle Amministrazioni, è stato chiesto:

- se il ritardo, dovuto ad oggettive situazioni di fatto, può ritenersi fisiologico solo nell'ipotesi in cui l'erogazione delle retribuzioni di risultato avviene nell'anno successivo a quello di maturazione;
- il comportamento da seguire nel caso in cui nel medesimo periodo d'imposta siano corrisposte retribuzioni di risultato riferite a più anni precedenti.



Sul punto, viene precisato che il ritardo può essere considerato fisiologico anche se l'erogazione della retribuzione non avviene nell'annualità successiva a quella di maturazione ma in quelle ancora successive, in considerazione delle procedure di liquidazione ordinariamente adottate.

Infine, qualora nel medesimo periodo d'imposta siano erogati eccezionalmente emolumenti arretrati relativi a più anni, in quanto, ad esempio, la semplificazione delle procedure ha comportato una accelerazione dei pagamenti, si può assumere che il maggior ritardo nella erogazione delle somme relative agli anni più risalenti sia dovuto a cause non fisiologiche, tali da giustificare l'assoggettamento delle stesse alla tassazione separata.

Pertanto, sempre rispondendo al quesito delle Amministrazioni istanti, qualora nel 2017 siano erogate retribuzioni di risultato relative agli anni 2013, 2014 e 2015, si ritiene che la tassazione separata sia certamente applicabile alle retribuzioni relative agli anni 2013 e 2014, mentre quella relativa al 2015 occorre valutare se ricorrono le condizioni per l'applicazione di detta tassazione, fermo restando che la circostanza che l'erogazione avvenga oltre l'anno immediatamente successivo a quello di maturazione di per sé non è sufficiente a ritenere non fisiologico il ritardo.

COMUNICAZIONE PERIODICA LAVORATORI SOMMINISTRATI (D.Lgs 81/2015)

Salvo diversa previsione del CCNL applicato in azienda (e salvo eventuale proroga), il prossimo 31 gennaio scade il termine per l'inoltro della comunicazione periodica dei lavoratori somministrati (ex interinali) prevista dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2015.

Pertanto, l'utilizzatore è tenuto a comunicare annualmente alle RSU/RSA ovvero, in loro assenza, alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione stipulati nel 2017, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.



Il mancato adempimento del suddetto obbligo è sanzionato con una sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da €. 250,00 ad €. 1.250,00.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 206 del 09.01.2017, 6409 del 13.03.2017, 6988 del 17.03.2017, 7127 del 20.03.2017, 7178 del 21.03.2017 e 8132 del 29.03.2017)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- la qualificazione del rapporto ad opera delle parti non è irrilevante. Infatti, ai fini dell'individuazione della natura (autonoma o subordinata) dello stesso, le manifestazioni negoziali e la qualificazione giuridica in esse data al rapporto (chiaramente come autonomo) assumono un valore quantomeno presuntivo sulla natura autonoma del rapporto stesso; valore che può essere superato nel caso in cui il lavoratore, che è gravato dal relativo onere, fornisca precisi elementi obiettivi idonei a dimostrare che, nel concreto svolgimento dell'attività lavorativa, sia stato sottoposto al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro;
- il principio, in materia di licenziamento disciplinare, di "immediatezza relativa" della preventiva contestazione disciplinare, esige la giustificazione delle ragioni che possano cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa, con riserva esclusiva di valutazione delle suddette circostanze al giudice del merito, insindacabile in sede di legittimità;
- il lavoratore che voglia ottenere i danni derivanti dalla "perdita di chance" ha l'onere di provare, pur se solo in modo presuntivo o secondo un calcolo di probabilità, la realizzazione in concreto dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato, che sia stato impedito dalla condotta illecita del datore di lavoro, della quale il danno risarcibile dev'essere conseguenza immediata e diretta. Quando però la condotta datoriale sia legittima non sussiste inadempimento, né la conseguente responsabilità risarcitoria per il mancato conseguimento del risultato favorevole, sicché nessun risarcimento a cagione di esso può essere accordato;
- nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a far riferimento sintetico a quanto già contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro, neppure nel caso in cui

il contratto collettivo preveda espressamente l'indicazione dei motivi, ad una motivazione "penetrante", analoga a quella dei provvedimenti giurisdizionali, né in particolare è tenuto a menzionare nel provvedimento disciplinare le giustificazioni fornite dal lavoratore dopo la contestazione della mancanza, e le ragioni che lo hanno indotto a disattenderle;

- ove il procedimento disciplinare si concluda in senso sfavorevole al dipendente con l'adozione della sanzione del licenziamento, la precedente sospensione dal servizio - pur strutturalmente e funzionalmente autonoma rispetto al provvedimento risolutivo del rapporto, giacché adottata in via meramente cautelare in attesa del secondo - si salda con il licenziamento, tramutandosi in definitiva interruzione del rapporto legittimando il recesso del datore di lavoro retroattivamente, con perdita del diritto alle retribuzioni a far data dal momento della sospensione medesima;
- una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato, può avere un rilievo disciplinare poiché il lavoratore è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione bensì anche all'obbligazione accessoria di tenere un comportamento extra-lavorativo che sia tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti del rapporto di durata. Detta condotta illecita comporta la sanzione espulsiva se presenta caratteri di gravità che debbono essere apprezzati, tra l'altro, in relazione alla natura dell'attività svolta dall'impresa datrice di lavoro ed all'attività in cui s' inserisce la prestazione resa dal lavoratore subordinato.

NOVITA' LAVORO

(Agenzia delle Entrate, Comunicato, Gazzetta Ufficiale del 29.12.2017 -INPS, Circolare n. 1 del 03.01.2018 - INAIL, Sito Internet – GARANTE PRIVACY, Sito Internet)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- L' Agenzia delle Entrate ha pubblicato in G.U. le nuove Tariffe ACI per la determinazione del fringe benefit relativo all' utilizzo delle autovetture da parte di lavoratori subordinati e parasubordinati (amministratori compresi);
- L' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito all' esecuzione del conguaglio di fine anno 2017;
- L' INAIL ha pubblicato sul proprio sito internet il bando Isi 2017 relativi agli incentivi alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Il Garante Privacy ha aggiornato le Faq relative al responsabile della Protezione dei dati (RPD) in ambito pubblico.



TUR

(BCE, Comunicato stampa del 14.12.2017)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.11.2017 al 14.12.2017. Il coefficiente è pari a 1,748878 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

Studio Tozzi & C. S.a.s.

