

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 7/2018



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Febbraio 2018]

FORUM LAVORO/FISCALE



Lo scorso 31 gennaio si è svolto il 17° Forum Lavoro/Fiscale, di seguito veniamo a sintetizzare alcune tra le principali risposte fornite dai funzionari intervenuti:

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO (Dott. Danilo PAPA)

TRACCIABILITÀ PAGAMENTI RETRIBUZIONI: 1) Gli anticipi cassa per fondo spese, visto che non sono retribuzione, si intendono esclusi dall'obbligo di tracciabilità? La legge parla espressamente di "retribuzione", pertanto, questi ultimi non sembrano essere assoggettati al nuovo regime di tracciabilità previsto dalla legge di bilancio.

2) Cosa si intende esattamente per altri strumenti di pagamenti elettronici? Ferme restando le indicazioni che potranno essere date dai Ministeri competenti, è possibile pensare ad ogni altra forma di pagamento che, utilizzando il sistema informatico, consente un accredito di somme di denaro come avviene, ad esempio, quando si effettua una ricarica di una carta di credito prepagata.

INPS (Dott. Ferdinando MONTALDI)

SGRAVI ASSUNZIONI: 1) È possibile fruire dell'esonero contributivo per i giovani qualora una clausola nel contratto individuale preveda di riconoscere la tutela prevista dall'art. 18 in luogo delle tutele crescenti? Sì. Il richiamo al contratto a tutele crescenti deve intendersi in senso atecnico.

2) In caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato nel corso del 2018 può essere riconosciuto l'esonero contributivo se il lavoratore all'atto della prosecuzione ha un'età pari o superiore a 30 anni ma inferiore a 35 anni? No, in quanto l'agevolazione trova applicazione nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto



Circolare FEBBRAIO 2018
Pag. 1

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 - 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - studiotozzi@tin.it - sito: www.studiotozzisas.it

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione, senza prevedere deroghe riguardanti l'età del giovane per il 2018.

3) Per il Sud, è possibile che l'esonero al 100% riguardi l'intero periodo di 36 mesi? No, in quanto il bonus mezzogiorno ha durata di 12 mesi a partire dalla data di assunzione.

LICENZIAMENTI E NASPI: 1) L'obbligo di versamento della particolare contribuzione riguarda tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato compreso l'apprendistato? L'obbligo di versamento del contributo previsto in caso di licenziamento si applica in tutti i casi d'interruzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per le causali che darebbero al lavoratore il teorico diritto alla Naspi, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa e quindi anche indipendentemente dal requisito contributivo del lavoratore licenziato.

Pertanto, il suddetto obbligo contributivo sussiste anche in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato, per le interruzioni del rapporto di lavoro diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione.

Restano escluse le assunzioni in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

2) Quando nel calcolo del ticket licenziamento bisogna considerare l'anzianità del lavoratore comprendente anche i periodi di occupazione con contratto a termine? Nell'anzianità aziendale si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato. Quelli a tempo determinato si computano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità in contratto a tempo indeterminato o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo addizionale dell'1,40% della contribuzione imponibile, nelle fattispecie disciplinate dalla L. 92/2012.

3) Per quanto concerne il part time o il lavoro intermittente come va calcolato il ticket licenziamento? Il contributo è scollegato all'importo della prestazione individuale; conseguentemente, lo stesso è dovuto nella misura indicata, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (part time, intermittente, ecc.).

4) Il ticket licenziamento è rateizzabile? La contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendo prevista una definizione rateizzata.

CONGEDI PARENTALI: 1) I nuovi congedi parentali 2018, pari a 4 giorni obbligatori ed uno facoltativo, sono applicabili solo alle nuove nascite/adozioni avvenute dal 1° gennaio 2018? Sì.

2) Per gli eventi avvenuti nel 2017, i cui congedi sono potenzialmente usufruibili nel 2018, si applica la nuova o la vecchia disciplina? Si applica la vecchia disciplina.



AGGIORNAMENTO DEI VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI PER L'ANNO 2018

(Ministero del Lavoro, Decreto 20.12.2017 - INPS, Circolari nn. 10 del 24.01.2018, 13 del 26.01.2018, 16 del 29.01.2018, 18 del 31.01.2018 e 19 del 31.01.2018 – INPS, Messaggi n. 536 del 05.02.2018 e 594 del 08.02.2018)

Per l'anno 2018 sono:

- rivalutate le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei **lavoratori italiani operanti all'estero**.
- rivalutati i limiti di reddito familiare ai fini corresponsione degli assegni familiari e delle quote di maggiorazione di pensione.
- rivalutati i valori relativi al calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale:

MINIMALE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA	€. 48,20
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI IN GENERE	€. 26,78
(per i lavoratori a domicilio l'importo è comunque da raggugliare agli €. 48,20)	
MINIMALE ORARIO DEI LAVORATORI PART-TIME	€. 7,23
PRIMA FASCIA DI RETRIBUZIONE PENSIONABILE	
IMPORTO ANNUO: €. 46.630,00	
IMPORTO MENSILE: €. 3.886,00	
MASSIMALE ANNUO BASE CONTRIBUTIVA PENSIONABILE	€. 101.427,00
MASSIMALE GIORNALIERO PER I CONTRIBUTI DI MALATTIA E MATERNITÀ DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	€. 67,14

Particolari disposizioni sono altresì dettate dall' INPS con la circolare n. 13 per gli equipaggi delle navi da pesca, per le cooperative sociali, relativamente al limite per l' accredito dei contributi obbligatori e figurativi ed in merito all' importo a carico del bilancio dello Stato per le prestazioni di maternità obbligatoria.

- aggiornate le aliquote contributive da applicare ai **lavoratori iscritti alla gestione separata INPS**: collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, amministratori, associati in partecipazione, lavoratore autonomo occasionale e liberi professionisti iscritti alla gestione separata.

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi

Liberi Professionisti	ALIQUOTA 2017	ALIQUOTA 2018
Pensionati e soggetti iscritti ad altra forma di previdenza (dipendenti, artigiani, commercianti, ecc.)	24,00%	24,00%
Soggetti privi di copertura previdenziale	25,72%	25,72%

Collaboratori e figure assimilate	ALIQUOTA 2017	ALIQUOTA 2018
Pensionati e soggetti iscritti ad altra forma di previdenza (dipendenti, artigiani, commercianti, ecc.)	24,00%	24,00%
Soggetti privi di copertura previdenziale	33,23%	34,23%

Resta inteso che i lavoratori autonomi occasionali continuano a versare il contributo alla gestione separata per i solo compensi che eccedono la soglia di €5.000,00 al lordo della ritenuta d'acconto.

Si rammenta, infine, che le aliquote sopraindicate sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla gestione separata fino al raggiungimento del **massimale di reddito** che, per l'anno in corso, è fissato in **€101.427,00**.

- e) rivalutati i valori dei trattamenti di integrazione salariale, di mobilità, NASpl e importo dell'assegno per attività socialmente utili:

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI		
Retribuzione fino ad € 2.125,36	Massimale lordo €982,40	Massimale netto €925,03
Retribuzione oltre ad € 2.125,36	Massimale lordo €1.180,76	Massimale netto €1.111,80
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI – settore edile		
Retribuzione fino ad € 2.125,36	Massimale lordo €1.178,88	Massimale netto €1.110,03
Retribuzione oltre ad € 2.125,36	Massimale lordo €1.416,91	Massimale netto €1.334,16
NASpl e INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE DIS-COLL		
Retribuzione di riferimento		€ 1.208,15
Massimale		€ 1.314,30
ASSEGNO PER ATTIVITA' SOCIALMENTE UTILI	€ 586,82	

Pertanto, il c.d. Ticket sui avrà, nel 2018, i seguenti valori:



STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi

- licenziamenti individuali:
 - mensile: €. 41,28;
 - annuo: €. 495,34;
 - triennale: €: 1.486,02;

- licenziamenti collettivi:
 - mensile con accordo sindacale: €. 82,56;
 - annuale con accordo sindacale: €. 990,68;
 - triennale con accordo sindacale: €. 2.972,04;

 - mensile senza accordo sindacale: €. 247,67;
 - annuale senza accordo sindacale: €. 2.972,04;
 - triennale senza accordo sindacale: €. 8.916,12.

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL: RATEAZIONE DEI PREMI

(INAIL, Nota Operativa n. 1387 del 22.01.2018)

L' Istituto Assicuratore ha fissato allo 0,68% il tasso di rateazione ex art. 59, comma 19, L. 449/1997 così come modificato dall' art. 55, comma 5, della L. 144/1999 (c.d. **4 rate**) dell' autoliquidazione 2017/2018 in scadenza il 16 febbraio.

Pertanto:

Scadenza rate	Coefficienti
16 maggio 2018	0,00165808
16 agosto 2018	0,00337205
16 novembre 2018	0,00508603

Si ritiene opportuno ricordare che, dal 16.03.2016, il tasso applicato alle ordinarie istanze di rateizzo è pari al 6,00%.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 1)



Circolare FEBBRAIO 2018
Pag. 5

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 - 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - studiotozzi@tin.it - sito: www.studiotozzisas.it

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta a interpellati:

- Lavoro intermittente e imprese alimentari artigiane: alle imprese artigiane alimentari operanti nel settore dei "pubblici esercizi in genere" (pizzerie al taglio, rosticcerie, ecc.) risulta possibile stipulare contratti di lavoro intermittente con lavoratori impiegati come camerieri o personale di servizio e di cucina indipendentemente dalla presenza o meno dei requisiti soggettivi o oggettivi individuati dall' art. 13 del D.Lgs. 81/2015.
- Quanto sopra in considerazione del fatto che tali attività possono essere assimilate alla categoria "camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955" indicate al n. 5 della tabella allegata a R.D. n. 2657/1923.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 2 del 07.02.2017 - Ministero del Lavoro, Sito Internet – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolari nn. 2 del 25.01.2018 e 3 del 25.01.2018 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 290 del 12.01.2018)

Il Ministero del Lavoro e l' Ispettorato del Lavoro sono intervenuti fornendo chiarimenti in merito:

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Sono forniti i chiarimenti operativi per la concessione, nel biennio 2018-2019 e nel rispetto delle risorse finanziarie stanziare, delle proroghe relative a processi riorganizzativi complessi (ulteriori 12 mesi ulteriori rispetto ai limiti di legge) e piani di risanamento complessi (ulteriori 6 mesi ulteriori rispetto ai limiti di legge).

Prospetto informativo disabili. A seguito di interventi di manutenzione dei sistemi informatici, la scadenza per l'invio del Prospetto Informativo relativo all'anno 2017, fissata per il 31 gennaio 2018, è posticipata al 28 febbraio 2018.

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.

A) esonero contributivo (commi 100-108): ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche convertendo a tempo indeterminato un contratto a tempo determinato), è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a €. 3.000 annui, riparametrato e applicato su base mensile.



STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto 30 anni di età (35 per il solo 2018) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono tuttavia ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in un "normale" rapporto a tempo indeterminato.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un collega impiegato nella sua medesima unità produttiva e inquadrato con la sua medesima qualifica effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

L'esonero si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a €. 3.000 annui, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della conferma a tempo indeterminato.

In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore anno di agevolazione.

b) Tracciabilità dei pagamenti (commi 910-914): Dall'01-07.2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione (compresi gli anticipi), attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- 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, ad un suo delegato.

Non sarà più possibile corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, al collaboratore coordinato e continuativo, e ai soci di cooperativa (indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato) mentre restano esclusi i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni e a quelli di lavoro domestico.

In caso di violazione troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da €. 1.000 euro a €. 5.000.



Mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. L'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività:

- ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 in materia contratti di prossimità;
- requisito indispensabile per il godimento di "benefici normativi e contributivi";
- parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi.

Inoltre, ogniqualvolta il legislatore rinvia alla "contrattazione collettiva" il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia.

Ciò può avvenire, a titolo meramente esemplificativo, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato.

Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione con la conseguente mancata applicazione degli istituti di flessibilità e, a seconda delle ipotesi, anche la "trasformazione" del rapporto di lavoro in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Contratto di apprendistato e formazione in distacco ex art. 30 D. Lgs. 276/2003. Non si ravvisano ostacoli alla possibilità di avvalersi dell'istituto del distacco nei rapporti di apprendistato fermo restando il rispetto dei requisiti di legge in particolare in ordine alla sussistenza dell'interesse del distaccante, alla espressa previsione del distacco nel piano formativo individuale del lavoratore e alla presenza di un tutor adeguato.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 7524 del 23.03.2017, 7795 del 27.03.2017, 8834 del 05.04.2017, 9380 del 12.04.2017 e 9395 del 12.04.2017)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, 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 nozione di insubordinazione, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori ma implica necessariamente anche qualsiasi altro

comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale;

- il licenziamento dell'invalido, assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa, ovvero di una situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, il cui accertamento compete all'apposita commissione medica prevista dalla L. 104/1992, cui spetta, altresì, la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda;
- il licenziamento per superamento del periodo di comportamento non è assimilabile al licenziamento disciplinare, per cui solo impropriamente, riguardo ad esso, si può parlare di contestazione delle assenze, non essendo necessaria la completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive come la determinazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato; tanto sul rilievo che l'onere di forma ha la funzione di individuare e cristallizzare la ragione giustificativa del provvedimento espulsivo, che nel caso è riferita ad un evento - l'assenza per malattia - di cui il lavoratore ha conoscenza diretta.

Il lavoratore assente per malattia e ulteriormente impossibilitato a riprendere servizio ha facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comportamento, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia.

Nell'ottica descritta è stato rimarcato altresì, che il datore di lavoro, nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del tempo delle ferie, deve attenersi alla direttiva conferitagli dalla legge ex art. 2109 c.c., comma 2, di armonizzare le esigenze aziendali con gli interessi del lavoratore, essendo tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore, in quanto esposto alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta;

- al dirigente o all'impiegato con funzioni direttive spetta un compenso per il lavoro straordinario solo se la prestazione lavorativa si protragga oltre il limite globale di ragionevolezza del normale orario, a causa della maggiore gravosità e della natura usurante dell'attività lavorativa;
- le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporta, ai fini della conservazione del posto di lavoro ex art. 2110 c.c., se l'invalido sia stato adibito, in violazione della L. 482/1968, art. 20, a mansioni incompatibili con le sue condizioni di salute, in quanto la impossibilità della prestazione deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo

di tutelare l'integrità fisica del lavoratore, il quale è tuttavia gravato dell'onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie, sulla quale si fonda la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, dimostrandone l'inadempimento, nonché il nesso di causalità tra l'inadempimento stesso, il danno alla salute e le assenze dal lavoro che ne conseguano.

LAVORATORI DOMESTICI: VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI 2018

(INPS, Circolare n. 15 del 29.01.2018)

Per l'anno 2018 vengono comunicate le fasce retributive su cui calcolare i contributi dovuti relativamente ai lavoratori domestici (la cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore):

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF
fino a € 7,97	€ 7,05	€ 1,41 (0,35)	€ 1,42 (0,35)
da € 7,97 a € 9,70	€ 7,97	€ 1,59 (0,40)	€ 1,60 (0,40)
oltre € 9,70	€ 9,70	€ 1,94 (0,49)	€ 1,95 (0,49)
Orari di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,13	€ 1,02 (0,26)	€ 1,03 (0,26)

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

(comprensivo del contributo addizionale dell' 1,40% introdotto dall' art. 2, comma 28 della L. 92/2012 da applicare ai contratti di lavoro a tempo determinato)

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF
fino a € 7,97	€ 7,05	€ 1,51 (0,35)	€ 1,51 (0,35)
da € 7,97 a € 9,70	€ 7,97	€ 1,70 (0,40)	€ 1,71 (0,40)
oltre € 9,70	€ 9,70	€ 2,07 (0,49)	€ 2,08 (0,49)
Orari di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,13	€ 1,10 (0,26)	€ 1,10 (0,26)

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 25.01.2018)

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 15.12.2017 al 14.01.2018. Il coefficiente è pari a 2,098205 %.

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

Studio Tozzi & C. S.a.s.



Circolare FEBBRAIO 2018
Pag. 11

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 - 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - studiotozzi@tin.it - sito: www.studiotozzisas.it