

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

**Seminario Informativo 27 marzo 2018**

**Elisabetta Cristallini**



# PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

## Art. 31 D. Lgs. n. 150/2015

➤ Gli incentivi non spettano **se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

➤ Gli incentivi non spettano **se l'assunzione viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, sia nel caso di riassunzione da licenziamento che al termine di un contratto a tempo determinato (Interpello Min. Lavoro n. 7/2016);

➤ Gli incentivi non spettano **se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale** (salvi i casi in cui l'assunzione, o la somministrazione riguardino lavoratori inquadrati in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse);

➤ Gli incentivi non spettano **se il datore di lavoro che assume presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti**;

➤ con riferimento al **contratto di somministrazione**, i **benefici economici** legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro **sono trasferiti in capo all'utilizzatore**;

# PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

## Art. 31 D. Lgs. n. 150/2015

- Nel caso in cui le norme incentivanti richiedono un **incremento occupazionale netto della forza lavoro**, il **calcolo si effettua mensilmente**, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti;
- Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, **si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività** in favore dello stesso soggetto, sia come subordinato che come somministrato. **Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate** dallo stesso lavoratore **nei confronti di diversi utilizzatori**, anche se fornite dalla stessa agenzia di somministrazione;
- **L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie** di assunzione o trasformazione **produce la perdita di quella parte dell'incentivo** relativa al **periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione**;
- Il datore di lavoro deve essere in regola con i versamenti contributivi e non deve aver riportato condanne o sanzioni per violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- Il datore di lavoro deve rispettare il trattamento economico e normativo degli **accordi e contratti collettivi** nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali

# OCCUPAZIONE GIOVANI

## LAVORATORI:

**GIOVANI** fino a **30 anni** (35 per il 2018) che **non siano stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro.

**Deroghe:** I rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato e i periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in un “normale” rapporto a tempo indeterminato, non sono ostativi al riconoscimento dell’esonero.

## DATORI DI LAVORO:

**Datori di lavoro privati che non abbiano proceduto**, nei sei mesi precedenti l’assunzione, **ad effettuare**, nell’unità produttiva dove si intende assumere il nuovo dipendente:

- **licenziamenti individuali per GMO;**
- **licenziamenti collettivi.**

**(Limitazione non prevista nel caso di consolidamento del rapporto di apprendistato)**

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- **Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (anche part-time)**, anche a scopo di somministrazione;
- **Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (anche part-time)**, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione;
- **Prosecuzione**, successiva al 31 dicembre 2017, **di un contratto di apprendistato**, a condizione **che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.**

## OCCUPAZIONE GIOVANI

### **IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO:**

**Esonero contributivo pari al 50% della contribuzione c/datore lavoro (max € 3.000,00 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile), con esclusione dei premi INAIL e per un periodo di 36 mesi (12 mesi nel caso di prosecuzione apprendistato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato.**

L'esonero è **totale** (max di € 3.000,00 e nel rispetto del requisito anagrafico) in caso di **assunzione a tempo indeterminato**, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di:

**studenti che hanno svolto**, presso il medesimo datore di lavoro, **alternanza scuola - lavoro** pari almeno al 30% delle ore previste;

**-studenti che hanno svolto**, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato per l'alta formazione.**

**N.B.** Non soggetto alla regola del "de minimis"

# OCCUPAZIONE GIOVANI

## **PORTABILITA' DELL'INCENTIVO:**

**Se il lavoratore**, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, **viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da un altro datore di lavoro**, il lavoratore potrà portare «in eredità» al nuovo datore di lavoro i mesi di decontribuzione non usufruiti dal precedente datore di lavoro, **indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore**.

**In pratica, si forma una sorta di portabilità dell'agevolazione contributiva in capo al lavoratore** (questa regola non vale in caso di mantenimento in servizio apprendista).

## **LIMITI:**

Il licenziamento per **GMO del lavoratore "agevolato"** o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la **stessa qualifica** del lavoratore assunto con l'esonero, **effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata**, comporta la **revoca dell'incentivo** e il **recupero del beneficio** già fruito.

**(Limitazione non prevista nel caso di consolidamento del rapporto di apprendistato)**

## **ACCERTAMENTO DEI REQUISITI DEL LAVORATORE:**

Apposita **Utility** INPS (non ha valore certificativo) + **Dichiarazione** del Lavoratore

## **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

Art. 1, commi 100-108, Legge n. 205/2017; Circolare Min. Lavoro n. 2/2018; Circolare INPS n. 40/2018

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### LAVORATORI:

**GIOVANI** di età compresa tra i 18 e il 29 anni

### DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati

### BENEFICI CONTRIBUTIVI:

*- Datori di lavoro con più di 9 dipendenti:*

aliquota contributiva pari al **13,31%** per tutta la durata del contratto (max 36 mesi) e per l'apprendista pari al **5,84%** + per **ulteriori 12 mesi** in caso di continuazione del rapporto.

*-Datori di lavoro fino a 9 dipendenti:*

aliquota contributiva pari al **4,81%** per il 1° anno, **6,31%** per il 2° anno e **13,31%** a partire dal 3° anno

➤ *Incentivo Occupazione Giovani fruibile dal 01/01/2018 per prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato*

### BENEFICI ECONOMICI E NORMATIVI:

- Inquadramento fino a **2 livelli inferiori** rispetto alla qualifica da conseguire;
- **Esclusione dal computo dei limiti numerici** per l'applicazione di particolari normative e istituti contrattuali

### RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 1, c. 773, L. n. 296/2006; D. Lgs. 167/2011; Art. 22, c. 1, L. 183/2011; Art. 1, c. 16-19, L. n. 92/2012; Artt. 41-47, D.Lgs. n. 81/2015; D. Lgs. n. 148/2015

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI A CONFRONTO

### Apprendistato e Incentivo Occupazione Giovani

	Apprendistato	Occupazione Giovani
<b>Limite di età</b>	30	35 (dal 2019, 30)
<b>Durata Sgravio INPS</b>	3 + 1 + (1)	3
<b>Retribuzione Ridotta</b>	SI	NO
<b>Contribuzione INAIL</b>	NO	SI
<b>Computabilità</b>	NO	SI
<b>Tetto Massimo Sgravio</b>	NO	SI
<b>Attività Formativa</b>	SI	NO

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LAVORATORI IN MOBILITA'

### LAVORATORI:

Beneficiari di indennità di mobilità (senza limiti di età)

### DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati

### BENEFICI CONTRIBUTIVI ED ECONOMICI:

- Contribuzione c/dat. lav. pari al **11,70%** per i **primi 18 mesi** e per l'**apprendista** pari al **5,84%** (per tutta la durata del contratto – max 36 mesi). Non trova applicazione l'aliquota contributiva ridotta per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti. **Al termine del periodo agevolato non trova applicazione l'aliquota ridotta per gli ulteriori 12 mesi.**
- **Incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità** che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

**N.B. Il contenuto della formazione deve tendere ad una qualificazione o riqualificazione professionale** (dal momento che il lavoratore in mobilità è già in possesso di una qualifica) attraverso:

- Acquisire competenze nuove e aggiuntive;
- Aggiornare competenze già acquisite

### RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 47, c. 4 e 7, D.Lgs n. 81/2015; Interpello MLPS n. 19/2016; **Interpello MLPS n. 5/2017**;  
Messaggio INPS n. 2243/2017

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LAVORATORI IN DISOCCUPAZIONE

### LAVORATORI:

Beneficiari di trattamento di disoccupazione (senza limiti di età): NASPI – DIS-COLL

### DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati

### BENEFICI CONTRIBUTIVI ED ECONOMICI:

- *Datori di lavoro con più di 9 dipendenti:*

aliquota contributiva pari al **13,31%** e per l'apprendista pari al **5,84%** per tutta la durata del contratto (max 36 mesi).

- *Datori di lavoro fino a 9 dipendenti:*

aliquota contributiva pari al **4,81%** per il 1° anno, **6,31%** per il 2° anno e **13,31%** a partire dal 3° anno. **Al termine del periodo agevolato non trova applicazione l'aliquota ridotta per gli ulteriori 12 mesi.**

**N.B. Il contenuto della formazione deve tendere ad una qualificazione o riqualificazione professionale** (dal momento che il lavoratore in disoccupazione è già in possesso di una qualifica) attraverso:

-Acquisire competenze nuove e aggiuntive;

-Aggiornare competenze già acquisite

### RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 47, c. 4 e 7, D.Lgs n. 81/2015; Interpello MLPS n. 19/2016; **Interpello MLPS n. 5/2017**;  
Messaggio INPS n. 2243/2017

# OCCUPAZIONE NEET

## LAVORATORI:

**GIOVANI** di età compresa tra i 16 e il 29 anni aderenti al programma “Garanzia Giovani”

## DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- **Contratto a tempo indeterminato** (sia a tempo pieno a che a part-time), anche in somministrazione;

- **Contratto di apprendistato professionalizzante**

**N.B.** L’incentivo è riconosciuto per le **assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018**, nei limiti delle disponibilità finanziarie (pari a **100 milioni di euro**).

## IMPORTO E DURATA DELL’INCENTIVO:

**Esonero contributivo pari al 100% della contribuzione c/datore lavoro** (max € 8.060,00 su base annua, proporzionalmente ridotto in caso di part-time), con esclusione dei premi INAIL, **per un periodo di 12 mesi**. L’incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, **entro il termine del 29 febbraio 2020**.

**Domanda preliminare telematica all’INPS.**

**N.B.** Soggetto alla regola del “de minimis”

## RIFERIMENTI NORMATIVI:

Decreto Direttoriale n. 3/2018; Circolare INPS n. 48/2018

# LAVORATORI OVER 50

## LAVORATORI:

Lavoratori ultracinquantenni **disoccupati da almeno 12 mesi**

## DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro **privati**

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- **Contratto a tempo indeterminato** (sia a tempo pieno che a part-time);
- **Contratto a tempo determinato** (sia a tempo pieno che a part-time), anche in somministrazione;
- **Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine**

## BENEFICI CONTRIBUTIVI E NORMATIVI:

**Riduzione del 50% dei contributi INPS e INAIL** c/ datore lavoro per un massimo di:

- **12 mesi** in caso di assunzione a termine;
- **18 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione del contratto da TD a TI

I contratti a termine non rientrano nei limiti quantitativi legali (20%) o contrattuali.

L'assunzione deve generare un **incremento occupazionale netto**, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

## RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 4, c. 8-10, L. n. 92/2012; Circ. INPS n. 111/2013; Circ. Min. Lav. n. 34/2013; Mess. INPS n. 12212/2013; art. 23, c. 2, lettera f) D. Lgs. n. 81/2015

## DONNE

### LAVORATORI:

Donne di qualsiasi età **prive di un impiego regolarmente retribuito** :

- da almeno **24 mesi**, ovunque residenti;
- da almeno **6 mesi**, se residenti in aree svantaggiate;
- da almeno **6 mesi**, se impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25%;

### DATORI DI LAVORO:

**Datori di lavoro privati**

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- **Contratto a tempo indeterminato** (sia a tempo pieno che a part-time);
- **Contratto a tempo determinato** (sia a tempo pieno che a part-time), anche in somministrazione;
- **Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine**

### BENEFICI CONTRIBUTIVI E NORMATIVI:

**Riduzione del 50% dei contributi INPS e INAIL c/ datore lavoro per un massimo di:**

- **12 mesi** in caso di assunzione a termine;
- **18 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione del contratto da TD a TI.

L'assunzione deve generare un **incremento occupazionale netto**, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

**RIFERIMENTI NORMATIVI:** Art. 4, c. 8-11, L. n. 92/2012; DM 23/03/2013; Circ. INPS n. 111/2013; Circ. Min. Lav. n. 34/2013; Mess. INPS n. 12212/2013; Mess. INPS n. 12850/2013

## LAVORATORI IN CIGS

### LAVORATORI:

Lavoratori che abbiano fruito della **CIGS** per almeno **3 mesi**, anche non continuativi, dipendenti di **aziende beneficiarie di CIGS** da almeno **6 mesi**

### DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

Contratto a tempo pieno e indeterminato

### BENEFICI CONTRIBUTIVI

Contribuzione c/datore lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti (con più di 9 dip.) per **12 mesi**.

Incentivo economico pari al **50% dell'indennità di mobilità** che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a:

- 9 mesi per i lavoratori fino a 50 anni;
- 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni;
- 33 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione

**RIFERIMENTI NORMATIVI:** Art. 4, c. 3, D.L. n. 148/1993, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236/1993; ~~Art. 8, c. 4, L. n. 223/1991~~; Circ. INPS n. 172/1994

# LAVORATORI IN NASPI

## LAVORATORI:

Lavoratori beneficiari della NASPI

## DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- Contratto a tempo pieno e indeterminato
- Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un contratto a termine

## BENEFICI CONTRIBUTIVI

Contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

N.B. Soggetta alla regola *de minimis*

## RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 2, c. 10 bis, L. n. 92/2012; art. 7, c. 5 lett. b), D.L. n. 76/2013 conv. in L. n. 99/2013; art. 24, c. 3, D. Lgs. n. 150/2015; Circ. INPS n. 175/2013, Messaggio INPS n. 4441/2015, Circolare INPS n. 194/2015.

## SOSTITUZIONE LAVORATORI IN CONGEDO

### LAVORATORI:

Lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori in congedo (congedo di maternità, paternità, parentale, per malattia del figlio)

### DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati con meno di 20 dipendenti

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

Contratto a tempo determinato (anche part-time), anche in somministrazione

### BENEFICI CONTRIBUTIVI

Riduzione del 50% dei contributi c/datore lavoro dalla data di assunzione del sostituto fino ad un anno di età del bambino del lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

**N.B.:** L'assunzione può venire anche con **anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo**, salvo periodi superiori previsti dai CCNL. La **sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche** del sostituto e del sostituito, purché sia **rispettata l'equivalenza oraria** delle prestazioni.

**RIFERIMENTI NORMATIVI:** Art. 10, L. n. 53/2000; art. 4, c. 3-5, D.Lgs. n. 151/2001; Circ. INPS n. 117/2000; Mess. Inps n. 28/2001; Mess. INPS n. 93/2001 Circ. INPS n. 136/2001; Nota INAIL 24 luglio 2001; Interpello MLPS Prot. n. 391/2005; Interpello MLPS n. 36/2008; Mess. INPS n. 1382/2011; Mess. INPS n. 4152/2014.

# LAVORATORI DISABILI

## LAVORATORI:

Lavoratori disabili (iscritti liste collocamento mirato)

## DATORI DI LAVORO:

Datori di lavoro privati (soggetti o meno all'obbligo di assunzione legge n. 68/99)

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- Contratto a tempo indeterminato (o trasformazione da TD a TI), anche part-time;
- Contratto a termine solo se invalidi intellettivi o psichici

## IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO:

Incentivo economico rapportato alla retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, pari al:

**35%** della retribuzione: **invalidità dal 67 al 79% per 36 mesi;**

**70%** della retribuzione: **invalidità > 79% per 36 mesi;**

**70%** della retribuzione: **invalidità psichica o intellettiva > 45% per 60 mesi**

**N.B. L'assunzione deve generare un incremento occupazionale netto**, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

La richiesta all'INPS dell'incentivo avviene tramite apposita procedura telematica e la fruizione dell'incentivo mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

## RIFERIMENTI NORMATIVI:

Art. 13, L. n. 68/99; art. 10, D. Lgs. n. 151/2015; Circolare INPS n. 99/2016

## AIUTI ALLE ASSUNZIONI (Regione Marche)

### LAVORATORI:

Soggetti **disoccupati** residenti (o domiciliati) nella Regione Marche

### DATORI DI LAVORO:

**MPMI** con sede legale e/o operativa nella Regione Marche

### TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI:

- Contratto a tempo indeterminato (anche part-time)
- Contratto a termine (anche part-time)

### IMPUTAZIONE DEGLI INTERVENTI (DOTAZIONE PREVISTA: 7.400.000,00 EURO)

- **1.000.000,00 EURO**: (manifattura e lavoro 4.0) sostegno ai processi di innovazione aziendale e all'utilizzo di nuove tecnologie digitali nelle medie e piccole imprese;
- **4.000.000,00 EURO**: sostegno allo start up, allo sviluppo e alla continuità di impresa nelle aree di crisi produttiva della **Val Vibrata – Valle del Tronto Piceno**;
- **400.000,00 EURO**: progetto complesso di investimento territoriale integrato (ITI) strategico a sostegno dell'**area di crisi del Fabriano**;
- **2.000.000,00 EURO**: aiuti alle imprese di tutto il territorio regionale escluse dai benefici dei punti precedenti.

**RIFERIMENTI NORMATIVI:** DGR n. 305 del 12/03/18. In attesa degli Avvisi Pubblici attuativi

# **LE NOVITA' 2018 IN MATERIA DI LAVORO**

**Seminario Informativo 27 marzo 2018**

**Elisabetta Cristallini**



# COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

## Legge n. 68/1999

L'art. 3, comma 1 del D. Lgs. n. 151/2015, di attuazione del Jobs Act , ha modificato l'art. 3 della Legge n. 68/1999, abrogando, **dal 1° gennaio 2018\***, il comma 2 di suddetto articolo.

### Art. 3

(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 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.

~~2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.~~

**\*(Milleproroghe 2017)**



CONFINDUSTRIA  
MACERATA

# COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

## Legge n. 68/1999

➔ **Il termine per adempiere all'obbligo** di richiedere l'avviamento agli uffici competenti della Provincia (previsto dall'art. 9 della legge n. 68/1999) **è di sessanta giorni, termine decorrente dal 1° gennaio 2018;**

➔ **La mancata richiesta di avviamento** nei termini di legge comporta l'applicazione di una **sanzione pari ad € 153,20 per ogni giorno di scopertura** relativa al lavoratore disabile non occupato;

➔ La sanzione è **diffidabile**, per cui laddove il personale ispettivo **accerti la violazione, questi deve diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione entro 30 giorni dalla notifica del verbale di accertamento.**

In caso di ottemperanza alla diffida, la **sanzione sarà pari ad € 38,30** (1/4 dell'importo complessivo) per ogni giornata lavorativa di mancata assunzione.



## AUMENTO ALIQUOTA GESTIONE SEPARATA INPS CO.CO.CO. Art. 2, comma 57, Legge n. 92/2012

**FINO AL 31 DICEMBRE 2017**

L'aliquota contributiva dovuta dagli iscritti alla Gestione Separata INPS

- **privi di altra copertura previdenziale obbligatoria;**
- **non pensionati;**
- **non titolari di partita IVA (es. co.co.co., amministratori di società, sindaci di società, revisori)**

è pari al **33,23%**, di cui:

- **IVS: 32%;**
- **Mal., Mat., ANF: 0,72%;**
- **DIS-COLL: 0,51% (dal 1° luglio 2017 – Legge n. 81/2017)**

**DAL 1° GENNAIO 2018**

L'aliquota contributiva sale al **34,23%**, di cui:

- **IVS: 33%;**
- **Mal., Ric., Mat., ANF: 0,72%;**
- **DIS-COLL: 0,51% (dal 1° luglio 2017 – Legge n. 81/2017)**

Rimane ferma l'aliquota contributiva del:

- **25,72%** per i **lavoratori autonomi titolari di Partita IVA;**
- **24%** per gli **iscritti ad altra cassa previdenziale o pensionati**

(Circolare INPS n. 18 del 31-01-2018)

# RADDOPPIO TICKET PER I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

## Art. 1, comma 137, Legge n. 205/2017

### FINO AL 31 DICEMBRE 2017

Il contributo d'ingresso alla NASpl dovuto all'INPS, rapportato all'anzianità aziendale è pari (al max), per il 2017, a **1.469,85 euro** ( $1.195 \times 41\% \times 3$ ), sia per i **licenziamenti individuali** che per i **licenziamenti collettivi**.

Nei licenziamenti collettivi, in mancanza di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per tre volte .

**Art. 2, commi 31, 33 e 35, Legge n. 92/2012**

### DAL 1° GENNAIO 2018

Per i **licenziamenti collettivi** effettuati dal **1° gennaio 2018** a seguito di **procedure avviate dopo il 20 ottobre 2017**, il **contributo d'ingresso alla NASpl** dovuto all'INPS, rapportato all'anzianità aziendale, **raddoppia** ed è pari (al max), per il **2018**, a **2.972,04 euro** ( $1.208,15 \times 82\% \times 3$ ).

Nei licenziamenti collettivi, in mancanza di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per tre volte.

Per i **licenziamenti individuali**, l'importo del **contributo d'ingresso** è pari, per il **2018**, a **1.486,02 euro** ( $1.208,15 \times 41\% \times 3$ )

(Messaggio INPS n. 594 del 08-02-2018)

## CONGEDO OBBLIGATORIO PER IL PADRE LAVORATORE

### Art. 1, comma 354, Legge di Stabilità 2017

#### FINO AL 31 DICEMBRE 2017

- **Anni 2013 - 2014 - 2015:**

Il padre lavoratore dipendente ha diritto ad **un congedo obbligatorio** da fruire **entro i cinque mesi dalla nascita/adozione/affidamento** del figlio (Art. 4, comma 24, lettera a), L. n. 92/2012)

- **Anni 2016 - 2017:**

la **durata** del congedo viene elevata a **due giorni** (Art. 1, comma 205, L. n. 208/2015 e art. 1, comma 354, L. n. 232/2016)

#### DAL 1° GENNAIO 2018

- **Anno 2018:**

Il **congedo obbligatorio** viene innalzato a **4 giorni** (anche non continuativi) + **1 giorno di congedo facoltativo** (in alternativa alla madre che deve rinunciarvi)

**N.B.** Per le nascite/adozioni/affidamenti avvenuti nel **2017**, il padre lavoratore Dipendente ha diritto a **due soli giorni** di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018. (Messaggio Inps n. 894/2018)

## ALTRI AIUTI ALLA GENITORIALITA'

Istituto	Ratio	Importo	Condizione Reddito	Scadenza	Durata	Presentazione richiesta
<b>Assegno di natalità</b>	Assegno per famiglie in difficoltà economica in occasione della nascita/adozione – affidamento nel periodo 01/12/2018–31/12/2018	960 euro O 1.920 euro annui	ISEE > 7.000 euro e <25.000 euro annui ISEE < 7.000 euro	31.12.2018	Max 12 mesi	Domanda online all'Inps entro 90 giorni dalla nascita/adozione /affidamento
<b>Premio alla Nascita</b>	Premio in occasione della nascita/adozione /affidamento	800 euro	Non prevista	Nessuna	Una tantum	Domanda online all'Inps dopo il 7° mese di gravidanza o adozione/affidam
<b>Bonus Nido</b>	Contributo forfettario per il pagamento di asili nido o forme di supporto alle cure domiciliari per bambini affetti da gravi patologie	1.000 euro annui	Non prevista	Nessuna	Max 3 anni	Domanda online all'Inps fino al 31 dicembre 2018
<b>Voucher per i servizi di baby sitting</b>	Contributo per il pagamento dei servizi di baby-sitting	600 euro mensili	Non prevista	31.12.2018	Max 6 mesi (in alternativa al congedo parentale)	Domanda online all'Inps negli 11 mesi successivi Al termine del congedo obbligatorio

# TRACCIABILITA' OBBLIGATORIA DELLE RETRIBUZIONI E DEI COMPENSI

**Art. 1, commi da 910 a 914, Legge 205/2017**

**Dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti non possono più corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore.**

Il pagamento potrà avvenire solo con i seguenti mezzi:

- **bonifico** su conto corrente identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- **strumenti di pagamenti elettronici**;
- **pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale**, dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;
- **emissione di un assegno bancario o circolare** consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

**N.B.** La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce, in alcun modo, prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione spettante, avendo invece la sola funzione di dimostrare l'avvenuta consegna della busta paga.

La violazione dell'obbligo della tracciabilità delle retribuzioni comporterà il pagamento di una sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 5.000 euro.



CONFINDUSTRIA  
MACERATA

# TENUTA TELEMATICA LIBRO UNICO DEL LAVORO Art. 1, comma 1154, Legge 205/2017)

**L'obbligo di tenuta telematica del Libro Unico del Lavoro**, fissato al 1° gennaio 2017 dall'art. 15, comma 1 del D. Lgs n. 151/2015, slittato al 1° gennaio 2018 dal Milleproroghe 2017, è **prorogato ulteriormente al 1° gennaio 2019**.



CONFINDUSTRIA  
MACERATA

## LIQUIDAZIONE DELLA QUOTA INTEGRATIVA DELLA RETRIBUZIONE (Qu.I.R.) Art. 1, comma 1154, Legge 205/2017)

Termina il **30 giugno 2018** (salvo proroghe) il periodo di **applicazione sperimentale** della **Qu.I.R.**, introdotta dalla Legge di Stabilità 2015 ed **in vigore da marzo 2015**, che consente ai **lavoratori** dipendenti del settore privato **di percepire mensilmente il TFR in busta paga**, sottoponendolo a tassazione ordinaria.

Da **luglio 2018** tornerà operativa la **disciplina ordinaria** che prevede la possibilità di chiedere **l'anticipazione del TFR solo in specifici casi e a determinate condizioni**.



CONFINDUSTRIA  
MACERATA

# WELFARE AZIENDALE

## ABBONAMENTI SERVIZIO TRASPORTO PUBBLICO

### Art. 1, comma 28, Legge 205/2017

All'interno del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, è stata introdotta la **nuova lettera "d-bis"**.

***Art. 51, comma 2, lett. d-bis) del Tuir***

**«Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:**

..... le **somme erogate o rimborsate** alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro **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 indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12; ».



# WELFARE AZIENDALE

## ABBONAMENTI SERVIZIO TRASPORTO PUBBLICO

### Art. 1, comma 28, Legge 205/2017

#### CONDIZIONI E REQUISITI

- Erogazione di **somme** finalizzate all'acquisto degli abbonamenti
- **Rimborso delle spese** sostenute dai lavoratori per l'acquisto degli abbonamenti >> documento giustificativo
- **Acquisto diretto** degli abbonamenti da parte del datore di lavoro
- **Abbonamenti** (e non singoli biglietti) per il **dipendente o i familiari** fiscalmente a carico
- **Generalità o categorie** di dipendenti
- **Erogazione volontaria** o in conformità a disposizioni di **contratto, di accordo o di regolamento aziendale**
- **Trasporto pubblico** (bus, tram, metro, treno) locale, regionale e interregionale (no trasporto privato)
- Non è previsto alcun limite di spesa

