LE NOVITA' 2018

Lavoro e Previdenza

Associazione Nazionale Commercialisti Salerno

Convegno ANC Salerno
15 gennaio 2018
Relatore Mauro De Santis

STIPENDI:
Stop al pagamento in contanti

- A partire dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro e i committenti, non potranno più procedere al pagamento in contanti della busta paga di lavoratori dipendenti e parasubordinati. Le **nuove regole sul pagamento degli stipendi** sono contenute nei commi 910, 911, 912, 913 e 914, art. 1, della Legge di Bilancio 2018

IL FINE DELLA NORMA È QUELLO DI CONTRASTARE IL COMPORTAMENTO FRAUDOLENTO ATTRAVERSO IL QUALE SI CONSEGNA AL LAVORATORE UNA BUSTA PAGA, MA IL PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE È PIÙ BASSO.

STIPENDI:
Modalità di pagamento

Il pagamento della busta paga potrà avvenire solo tramite banca o ufficio postale come di seguito indicato:

- bonifico su conto corrente con codice IBAN indicato dal lavoratore;
- altri strumenti per i pagamenti elettronici;
- pagamento in contanti direttamente in banca o alla posta, solo se il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;
- tramite assegno bancario o circolare; questo potrà essere consegnato direttamente al lavoratore o a un suo delegato. Si potrà delegare solo in caso di effettivo e comprovato impedimento e solo al coniuge, al convivente o altro familiare o affine del lavoratore, comunque con età sopra i sedici anni.

STIPENDI:
Prova del pagamento

- La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce in alcun caso prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione spettante.

LA PROVA DELL'AVVENUTO PAGAMENTO SARA' LA TRACCIA DEL PAGAMENTO STESSO!!!

STIPENDI:
A chi si applica l'obbligo del pagamento in contanti?

- Il divieto di pagamento in contanti della busta paga vale, per espressa volontà della norma, per tutti i rapporto di lavoro subordinato indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto.

  Quindi è applicabile:

  - contratti a tempo pieno e part-time;
  - rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato;
  - ai contratti di apprendistato;
  - a tutte le altre forme di lavoro flessibile (contratto a chiamata, job sharing ecc.)
  - ai soci lavoratori di cooperative con contratti subordinati.

- La norma è infine applicabile ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co).

Viceversa, sempre per espressa previsione della norma, il divieto di pagamento della retribuzione in contanti non si applica:

- ***nella Pubblica Amministrazione;***
- ***nei rapporti di lavoro domestici (colf e badanti).***

STIPENDI:
Sanzioni per violazioni obbligo pagamenti tracciati

Il datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di pagamento tracciato delle retribuzioni è punibile con una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da <u>1.000</u> euro a <u>5.000</u> euro.

DISABILI

Dal 1° gennaio 2018 scatta l'obbligo per i datori di lavoro di minori dimensioni (con almeno 15 dipendenti) di occupare un lavoratore disabile, presentando la richiesta agli uffici competenti entro 60 giorni dalla scopertura (Min. Lav., nota 23.01.2017 – art.3 D.Lgs. 151/2015).

Quindi, diventerà obbligatorio (salvo non intervenga un'ulteriore proroga) occupare un lavoratore disabile, nelle imprese da 15 a 35 dipendenti, a prescindere dalla circostanza che vengano o meno effettuate nuove assunzioni.

Se al 1° gennaio 2018 sussiste la scopertura dovrà essere presentata richiesta di avviamento agli uffici competenti entro il 2 marzo 2018.

Sanzione di 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di carenza

DISABILI:
modalita’ di assunzione

- Ai fini dell’adempimento degli obblighi i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta **nominativa o mediante la stipula di convenzioni.**

- I datori di lavoro privati assumono i lavoratori con richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sorge l’obbligo di assunzione. Trascorso tale termine rimane valida la sola **richiesta numerica** e non più quella nominativa.

- La richiesta di avviamento si intende assolta anche tramite l’invio del prospetto informativo purchè lo stesso sia presentato entro 60 giorni dal momento in cui l’assunzione diviene obbligatoria; laddove invece lo stesso sia inviato oltre i 60 giorni vale unicamente come richiesta numerica.

DISABILI:
Richiesta nominativa

- L'Ufficio Collocamento Mirato Disabili rilascia su istanza del datore di lavoro nulla osta nominativo che successivamente provvede all'assunzione procedendo con le comunicazioni al competente Centro per l'Impiego entro il giorno precedente a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta di effettuare la preselezione delle persone con disabilità che aderiscono alla specifica occasione di lavoro in base alle qualifiche concordate.

DISABILI:
Richiesta numerica

- L'impresa presenta richiesta numerica di avviamento di personale disabile e personale non disabile appartenente alle categorie protette all'Ufficio Collocamento Mirato Disabili anche tramite l'invio del Prospetto informativo del personale dipendente.

  Periodicamente, l'Ufficio pubblica i posti di lavoro disponibili e provvede ad avviare i lavoratori sulla base delle candidature ricevute, nel rispetto dell'ordine di graduatorie specifiche formate per ogni offerta di lavoro, tenuto conto della compatibilità delle mansioni.

DISABILI:
La convenzione

- Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili le parti interessate possono stipulare apposite convenzioni.

  Attraverso le convenzioni è possibile definire un **programma personalizzato di interventi**, per risolvere nella maniera più efficace gli ostacoli che si incontrano nell'inserimento sui luoghi di lavoro.
  Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

- Tra le modalità che si possono stabilire rientrano la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo. Le convenzioni di integrazione lavorativa devono anche:

1. indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
2. prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio;
3. prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo.

DISABILI:

Incentivi per l'azienda che assume (circ. INPS 99/2016)

- Al datore di lavoro che assume un lavoratore appartenente alle Categorie Protette spetta **un incentivo economico,** la cui misura varia a seconda delle caratteristiche del lavoratore assunto e del tipo di contratto.

- Nello specifico, al datore di lavora spetta **un contribuito economico sulla retribuzione mensile lorda** ai fini previdenziali pari a:

- Per l'assunzione di lavoratori disabili a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 79%** spetta un incentivo pari al **70% della retribuzione mensile lorda** ai fini previdenziali;
- Per l'assunzione di lavoratori disabili con riduzione capacità lavorativa **tra il 67% ed il 79%**, spetta un incentivo pari al **35% della retribuzione;**
- Per l'assunzione di lavoratori con **disabilita psichica e intellettiva** con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%,** spetta un'agevolazione pari al **70% della retribuzione.**

- Fondi disponibili anno 2018 € 3.468.107,70 (dato aggiornato al 26/12/17)

LUL telematico

- L'art. 1 co. 1154 della L. 205/17 stabilisce la proroga all'1/1/19 dell'obbligo da parte dei datori di lavoro di tenere il LUL in maniera telematica presso il Ministero del Lavoro.
- Trattasi della seconda proroga (doveva entrare a regime già all'1/1/17) di un adempimento finalizzato al potenziamento degli strumenti di controllo e vigilanza degli organi ispettivi.

PRIVACY

- Dal 25 maggio 2018 entrerà in vigore il nuovo regolamento UE 2016/679 in materia di privacy, rispetto al quale è stato presentato un disegno di legge in parlamento che adegui l'attuale legislazione alle rilevanti novità come ad esempio:

- INDIVIDUAZIONE E NOMINA DEI CONTITOLARI E DEI RESPONSABILI DEI TRATTAMENTI;
- NUOVO REGISTRO DEI TRATTAMENTI PERSONALI;
- LA GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI DATI;
- L'INFORMATIVA E IL CONSENSO.

TFR IN BUSTA PAGA

A partire da aprile 2015 e fino a giugno 2018, è stabilita la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato di ottenere in busta paga, mensilmente, la quota di TFR maturanda, compreso il caso in cui già ci fosse la destinazione alla previdenza complementare

La scelta è una facoltà per il lavoratore, mentre l'erogazione in busta paga diventa un obbligo per il datore di lavoro qualora il lavoratore decida in tal senso.

Il mese di giugno 2018 sarà l'ultimo mese (salvo proroghe) della sperimentazione per la corresponsione del TFR in busta paga.

La decisione da parte del dipendente è irrevocabile e quindi vincola il lavoratore sino a giugno 2018.

BONUS IRPEF

- Si amplia di un po' la platea dei beneficiari del Bonus Irpef, cioè lo sconto sulle tasse di 80 euro al mese, oggi destinato a chi guadagna meno di **24mila euro annui** (**1.500 euro netti**). Il livello di reddito al di sotto del quale si ha diritto al Bonus Irpef salirà a **24.600 euro annui.** Il Bonus scenderà gradualmente al di sopra di questa soglia, fino ad annullarsi completamente una volta raggiunti i **26.600 euro lordi** (oggi il tetto massimo è fissato a 26mila euro).

DETRAZIONI FIGLI A CARICO

- E' stato innalzato da **2.840,51 a 4mila euro** il tetto massimo del reddito che può essere percepito da un **figlio** al di sotto del quale viene considerato ancora **a carico dei genitori.** I limiti si applicano fino a 24 anni di età. Aumenta dunque il numero di contribuenti che hanno diritto alle detrazioni irpef per figli a carico mentre per gli altri familiari il tetto massimo di reddito resta a 2.840.51 euro. I nuovi limiti si applicano però dal 1° gennaio 2019.

CONGEDI DI PATERNITA' OBBLIGATORI

- Dal 2018 passano da due a quattro i giorni di congedo di paternità obbligatori che il padre lavoratore deve obbligatoriamente fruire.
- Sono fruibili come diritto autonomo del padre anche in via non continuativa
- Da fruire entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazione) del minore

CONGEDI DI PATERNITA'FACOLTATIVI

- Dal 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a qest'ultima.



- In definitiva la possibilità di usufruire di un ulteriore giorno di congedo per il padre è subordinato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

CONGEDI DI PATERNITA': trattamento economico

- Per le predette assenze è riconosciuto un trattamento economico nella misura pari al 100% della retribuzione a carico INPS

- L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata con i contributi INPS

Non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

Ticket licenziamento

- Viene raddoppiato il contributo per la Naspi nell'ambito dei licenziamenti collettivi (c. 127 art. 1 L. 205/2017).
- La misura base del contributo è di € 489,95 per ogni anno di anzianità, quindi, il contributo dovuto nel caso di licenziamenti collettivi da parte di aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, sarà pari a € 979,90.
- Contributo triplicato se manca l'accordo sindacale

CONTRIBUTI GESTIONE SEPARATA

- La contribuzione da versare alla gestione separata aumenta di un punto percentuale così come dettagliato di seguito:

- Per i soggetti iscritti alla gestione separata non pensionati e non titolari di partita iva a cui applica la contribuzione Dis.Coll la contribuzione da versare sarà pari al 34,23% (di cui 11,41% a carico del lavoratore):collaboratori coordinati e continuativi, nonché assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione
- Per i soggetti iscritti alla gestione separata non pensionati e non titolari di partita iva a cui NON si applica la contribuzione Dis. la contribuzione da versare sarà pari al 33,72% (di cui 11,24% a carico del lavoratore): amministratori, sindaci e revisori di società

CONTRIBUTI GESTIONE SEPARATA

- Per i soggetti pensionati e gli iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e per gli autonomi titolari di P.I. iscritti esclusivamente alla gestione separata l'aliquota rimane confermata nella misura rispettivamente del 24% (di cui 8% a carico del lavoratore) e del 25,72%.

CONTRIBUTI ARTIGIANI E COMMERCIANTI

- Dal 2018 l'aliquota pensionistica per artigiani e commercianti iscritti alle rispettive gestioni INPS arriverà a regime al valore 24%.

CONTRIBUTI AGRICOLI

- La denuncia della manodopera occupata in agricoltura (DMAG) a partire da gennaio 2018 avverrà con cadenza mensile e sarà canalizzata nel sistema Uniemens.
- Per gli operai agricoli prosegue l'adeguamento del contributo IVS: dall'1.1.2018 aumenterà di 0,20 punti percentuali (D.Lgs. 146/1998), per arrivare al 28,90% di cui 8,84% a carico dipendente.

ENASARCO

- L'aliquota contributiva dovuta all'Enasarco aumenta di 0,45% da suddividere tra impresa e agente come da dettaglio che segue:

- Per gli agenti plurimandatari € 25.000, contributo minimo € 418,00 annui la contribuzione sarà pari al 16% (di 8,00% a carico impresa e 8% a carico agente)

- Per gli agenti monomandatari € 37.500,00, contributo minimo € 836,00 annui la contribuzione sarà pari al 16% (di 8,00% a carico impresa e 8% a carico agente)

PREVIDENZA

- L'età pensionabile di vecchiaia si allinea per tutti a 66 anni e 7 mesi
- Per il diritto all'assegno sociale occorre avere 66 anni e 7 mesi
- La domanda di accesso al beneficio dei lavori usuranti deve essere presentata entro il 1° maggio 2018 per coloro che maturano i requisiti ridotti nel 2019
- Le pensioni INPS saranno liquidate nel secondo giorno bancabile di ciascun mese (e non più dal primo giorno), o il giorno successivo se si tratta di giornata festiva o non bancabile.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO per progetti di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro

- le aziende che stipulano accordi di secondo livello (entro il 31.8.2018 – da depositare all'ITL entro la medesima data) finalizzati all'istituzione di interventi in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata potranno presentare istanza all'INPS (entro il 15.9.2018) per accedere allo sgravio contributivo previsto dall'art. 25 del D. Lgs. 80/2015 (decreto attuativo del 12.9.2017 – INPS, circ. 163/2017).

CONTENUTO DEI CONTRATTI COLLETTIVI/MISURE CONCILIATIVE

- i contratti collettivi aziendali devono stabilire misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto sia dai CCNL di riferimento sia dalle disposizioni normative vigenti
- In ogni caso, per poter essere ammessi al beneficio occorre che nei predetti contratti siano individuate, quali misure di conciliazione innovative, migliorative e integrative, un numero minimo di due misure tra quelle riportate in dettaglio nel provvedimento attuativo

AREE DI INTERVENTO

1) 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 del servizio di baby sitting.

2) 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.

- 3) Welfare aziendale
- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving, vale a dire servizi che fanno risparmiare tempo ai dipendenti (esempi: disbrigo pratiche e incombenze quotidiane; spesa; lavanderia; consulenze fiscali; ecc.);
- Convenzioni con strutture per servizi di cura;
- Buoni per l'acquisto di servizi di cura

MISURA DELLO SGRAVIO

- Determinazione del beneficio (sgravio contributivo): l'ammissione al benefico (calcolato direttamente dall'INPS) potrà avvenire nel limite delle risorse finanziaria stanziate: per il 2018 € 54.600.000
- Detta risorsa finanziaria sarà così distribuita:
- Quota A: 20% della risorsa finanziaria da ripartire in parti uguali a tutti i richiedenti ammessi allo sgravio;
- Quota B: 80% della risorsa finanziaria da ripartire in base al numero medio dei dipendenti occupati nell'anno civile (1/1 – 31/12) precedente la domanda da ciascun richiedente ammesso allo sgravio.
- Lo sgravio assegnato al singolo richiedente è dato dalla somma della quota A con la quota B. Ammontare che, in ogni caso, non può superare il seguente importo: imponibile previdenziale dichiarato nell'anno civile precedente la domanda x 5%;