

Legislazione recente

Legge di Stabilità 2018: novità per le imprese...

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 62 della Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2017, n. 302, la Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Le disposizioni di interesse lavoristico e previdenziale, che sono entrate in vigore il 1° gennaio 2018, sono contenute essenzialmente nell'articolo 1 del provvedimento, oggetto di trattazione di seguito, mentre restano esclusi dalla presente analisi i restanti articoli che hanno natura previsionale.

... welfare per il trasporto pubblico...

Con il comma 28 si prevede l'esenzione previdenziale e fiscale per le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro, 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.

... esonero triennale per i giovani...

Ai commi dal 100 al 115 è regolamentato, per un periodo massimo di 36 mesi, uno sgravio contributivo pari al 50%, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro annui, per i datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti lavoratori di età inferiore a 35 anni, a partire dal 1° gennaio 2018 fino al 31 dicembre 2018 e di età inferiore a 30 anni, se l'assunzione viene effettuata dal 1° gennaio 2019 in avanti (con esclusione delle assunzioni con contratti di lavoro domestico e apprendistato). Lo sgravio, nel rispetto del limite di età, spetta anche in caso di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato



ASSINDATCOLF
Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico

**Consulenza e servizio di contabilità
del personale domestico**

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.84627201 - Fax 010.84627299
www.assindatcolf.ge.it

(il lavoratore non deve aver compiuto il 30esimo anno al momento della prosecuzione) e conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine, nel rispetto dei limiti di età previsti dalla norma.

Per poter essere assunti con sgravio, i giovani non devono aver avuto, con il datore che assume o con altro, alcun rapporto a tempo indeterminato (non è ostativo il fatto di aver già avuto un rapporto di apprendistato).

L'esonero non è cumulabile con altri incentivi previsti dalla normativa ed è riconosciuto nel rispetto delle condizioni generali di fruizione degli sgravi, di cui all'art. 31 del D. Lgs. n. 151/2015.

Il datore di lavoro non deve aver operato licenziamenti individuali per GMO o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti la fruizione dello sgravio

nella medesima unità produttiva in cui si procede con l'assunzione agevolata e lo sgravio viene revocato, e recuperato il periodo fruito, in caso di licenziamento per GMO del lavoratore assunto o di un altro lavoratore con la medesima qualifica dell'assunto, occupato nella stessa unità produttiva, nei sei mesi successivi all'assunzione. Le modalità operative di accesso e fruizione dello sgravio saranno definite con una circolare INPS di prossima emanazione.

... incremento del bonus di 80 euro...

Con il comma 132 viene aumentato a 24.600 euro il limite massimo di reddito complessivo ammesso per la fruizione del bonus IRPEF pari a 80 euro mensili, mentre il limite per la fruizione parziale viene incrementato da 26.000 a 26.600 euro.

... prosecuzione della CIGS...

Con il comma 133 viene introdotta la proroga della CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale, limitatamente agli anni 2018 e 2019, nel limite di 100 milioni di euro per ciascuno dei due anni (le aziende interessate, occupanti più di 100 dipendenti, devono avere rilevanza economica strategica a li-

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Dario Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi

dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
dott.ssa Caterina Gaggiolo
rag. Stefano Dagnino

dott.ssa Federica Minervini
dott.ssa Elisa Torre
dott.ssa Eleonora Canu
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Sara Vollero
dott. Stefano Mattioli
dott.ssa Federica Castagnola
dott. Giacomo Prandi
dott.ssa Sara Biancalana
dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Gabriele Zanghi

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - Fax 010.84.62.72.99
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - Fax 02.48.012.728
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71 - Fax 010.84.62.73.83
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

Il notiziario è redatto con la collaborazione dello Studio Ansaldo Loero & Associati
in Chiavari e dello Studio Cinque Srl - Via Martin Piaggio, 15 - Genova

vello regionale e presentare rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi).

La proroga della CIGS può essere concessa, a seguito di un accordo stipulato in sede governativa, fino al massimo di 12 mesi, a condizione che il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato alternativamente:

- da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi;
- da piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.

... agevolazione per l'avvio di lavoratori di imprese in crisi...

Il comma 136 ha introdotto l'art. 24 bis nel D. Lgs. n. 148/2015, regolamentando l'accordo di ricollocazione, procedura che mira a limitare il ricorso al licenziamento al termine della CIGS, attraverso l'espletamento di articolate procedure e il riconoscimento, a vantaggio dei dipendenti, della possibilità di utilizzare l'assegno di ricollocazione in corso di CIGS.

In termini di agevolazioni per le imprese, al datore di lavoro che assume il percettore dell'assegno di ricollocazione per CIGS è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua per una durata di:

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

... aumento del ticket di licenziamento...

Il comma 137 stabilisce che il contributo di licenziamento, a decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun recesso



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**



**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**
*Associazione Industriali
della Provincia di Genova*

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it

Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845

intimato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione CIGS, salga dal 41% all'82% del massimale NASpl, assestandosi ad € 2.940.

Nelle altre casistiche, per il contributo viene confermata la misura massima attualmente, pari ad € 1.470.

... proroga di CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi complessa...

Con il comma 140 viene concessa la proroga, per 12 mesi, della fruizione di CIGS e mobilità in deroga per le aziende che nel periodo 8 ottobre 2016 - 30 novembre 2017 abbiano ottenuto il riconoscimento di operare in area di crisi complessa, in presenza di impossibilità di ricorrere ad altri ammortizzatori sociali.

Con riferimento alla mobilità in deroga, viene concessa nel limite massimo di 12 mesi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, per i lavoratori che cessino la mobilità (ordinaria o in deroga) nel semestre 1° gennaio 2018-30 giugno 2018, alle condizioni di legge.

... detrazioni fiscali per i figli a carico...

Con i commi 252 e 253 viene incrementata, a partire dal 1° gennaio 2019, da 2.841,51 a 4.000 euro la soglia di reddito entro la quale i figli di lavoratori entro i 24 anni di età possono essere considerati fiscalmente a carico dei genitori.

Per figli di età superiore a 24 anni, resta in vigore l'attuale limite di 2.841,51 euro.

... pagamento tracciabile delle retribuzioni...

Con i commi da 910 a 913, viene regolamentato l'obbligo per i datori di lavoro di corrispondere con modalità

tracciabili le retribuzioni spettanti ai propri lavoratori dipendenti e collaboratori.

Operativamente, dal prossimo 1° luglio 2018, i datori di lavoro potranno corrispondere la retribuzione con uno dei seguenti mezzi: bonifico, pagamenti elettronici, 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, emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore.

Sarà, in sostanza, escluso l'utilizzo del denaro contante, che verrà consentito unicamente nell'ambito del rapporto di lavoro domestico.

... deposito del lul presso il Ministero del lavoro

Il comma 1154 posticipa al 1° gennaio 2019 l'obbligo di trasmissione telematica del libro unico al Ministero del lavoro, vista la mancata adozione dei decreti attuativi aventi ad oggetto le specifiche tecniche di invio.

Disabili: nuovi obblighi per le PMI

Come già riportato nel notiziario dello scorso novembre 2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le imprese che occupano tra i 15 e i 35 dipendenti, nonché i partiti politici e le organizzazioni sindacali, devono fronteggiare novità rilevanti nella gestione del personale disabile.

In termini analitici, dal 1° gennaio 2018 è venuto meno il cd. "regime di gradualità", in applicazione del quale, per le PMI l'obbligo di assumere un soggetto disabile insorgeva solo in caso di nuove assunzioni ovvero al raggiungimento del sedicesimo lavoratore computabile, ed era possibile ottemperare entro i 12 mesi successivi all'assunzione aggiuntiva.

Dallo scorso 1° gennaio, con un organico compreso tra i 15 e i 35 dipendenti, il datore di lavoro è obbligato ad assumere un disabile entro 60 giorni e, trascorso tale termine senza aver provveduto o senza aver stipulato alcuna convenzione di inserimento mirato o con una cooperativa sociale, l'azienda incorre nella sanzione amministrativa di importo pari ad € 153,20 per ogni giorno di scopertura della quota disabili.

Il Decreto fiscale è diventato legge

È stata pubblicata sulla G.U. 5 dicembre 2017 n. 284, la legge 4 dicembre 2017, n. 172, di conversione, con modificazioni, del D.L. 148/2017, c.d. Collegato fiscale alla Legge di Bilancio 2018, entrato in vigore lo scorso 6 dicembre 2017.

Congedo di paternità: nel 2018 sale a 4 giorni

In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 92/2012, per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 4 giorni, indipendentemente dal diritto della madre al congedo di maternità.

In aggiunta a quanto sopra, è stata reintrodotta, per l'anno 2018, la possibilità di astenersi per un ulteriore giorno, a titolo di congedo facoltativo, in alternativa alla madre, che fruirebbe di un giorno in meno del proprio congedo di maternità.

In termini economici, viene erogata per i giorni di assenza sopra indicati, una indennità a carico INPS pari al 100% della retribuzione.

Whistleblowers: pubblicazione in GU

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 novembre 2017, la legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

In termini operativi, il c.d. "whistleblowing" è uno strumento legale usato per segnalare all'autorità giudiziaria, o al responsabile della propria azienda, un episodio di pericolo sul posto di lavoro, di danno ambientale, di illecite operazioni, di corruzione, ecc.

Con l'approvazione della nuova normativa, successivamente alla segnalazione, il lavoratore non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure di ritorsione e sarà vietato rivelarne l'identità.

Interessi legali: tasso allo 0,3%

Il Ministero dell'economia e delle finanze, con decreto 13 dicembre 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 292 dello scorso 15 dicembre, ha fissato allo 0,3% in ragione d'anno il tasso di interesse legale.

La nuova misura, che triplica il tasso vi-

gente fino a tutto il 2017 che era pari allo 0,1%, decorre dallo scorso 1° gennaio 2018.

circolari & messaggi

MINISTERO DEL LAVORO

Apprendistato per over-29 e obblighi formativi

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello 30 novembre 2017, n. 5, ha precisato che la formazione di base e trasversale può non essere erogata per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità/Naspi di età superiore a 29 anni, che abbiano già acquisito le nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative.

Analogamente, può non essere erogata tale formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, acquisita in virtù di un precedente contratto di apprendistato. Nel silenzio della normativa, ad ora non è stato escluso l'onere di erogare la formazione a carattere professionalizzante.

FIS e operazioni societarie

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello 16 novembre 2017, n. 3, ha precisato che in presenza di richiesta di accesso alle prestazioni erogate dal FIS (Fondo di integrazione salariale) da parte dell'impresa che abbia ceduto dipendenti in occasione di una operazione di affitto di ramo di azienda, nel computo del tetto aziendale viene considerata unicamente la contribuzione dovuta dall'azienda cessionaria, non rilevando la contribuzione dovuta dalle aziende cedenti.

Nella differente casistica di fusioni/incorporazioni totali, in cui siano stati oggetto di cessione tutti i lavoratori dell'azienda cedente, viene computata la contribuzione dell'azienda cedente ai fini del calcolo del tetto aziendale.

Contratti di solidarietà: chiarimenti per la decontribuzione

Il Ministero del lavoro, con circolare 22 novembre 2017, n. 18, integrata dalla successiva circolare 27 novembre 2017, n. 19, ha offerto indicazioni rispetto al computo del "quinquennio mobile" per la fruizione della decontribuzione a vantaggio delle imprese che stipulano, o hanno in corso, contratti di solidarietà a valere sui fondi 2017 e successivi.

Con particolare riferimento alla casistica di presentazione di un'unica istanza ovvero di più domande in caso di contratti di solidarietà successivi, riferiti alla medesima unità produttiva, siano essi in continuità ovvero intervallati da periodi di ripristino dell'orario normale di lavoro, il Ministero ha ulteriormente precisato che lo sgravio può essere richiesto con un'unica domanda, in relazione al singolo accordo di solidarietà, per l'intero periodo di riduzione oraria in esso previsto, mentre in presenza di più accordi di solidarietà, l'istanza va presentata con domande distinte, ciascuna riferita al periodo di riduzione oraria previsto nel singolo accordo.

INL

Obbligazione solidale e sanzioni amministrative

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con nota 20 novembre 2017, n. 10174, ha offerto chiarimenti in tema di sanzioni amministrative e natura del rapporto tra trasgressore e obbligato solidale, sulla base dei principi enunciati dalla sentenza di Cassazione - Sezioni Unite - n. 22082/2017.

In termini analitici, l'obbligazione solidale non viene intaccata dall'eventuale estinzione dell'obbligazione "principale", in caso di mancato perfezionamento della procedura di notificazione del verbale unico e/o dell'ordinanza nei confronti del trasgressore e di mancata o erronea identificazione del trasgressore.

Videosorveglianza e videocamere ad attivazione automatica

L'INL, con nota 28 novembre 2017, n. 299, ha reso disponibili indicazioni in merito all'installazione di impianti di allarme/antifurto dotati di videocamere che si attivano, automaticamente, in caso di intrusione da parte di terzi all'interno dei luoghi di lavoro. La casistica sopra riportata rientra appieno nel campo di applicazione dell'articolo 4 della legge n. 300/1970, essendo soggetta alla preventiva pro-

Lo Studio Associato Lupi & Puppo partecipa a:

Sicurezza sul lavoro - Ambiente - Qualità - Igiene degli alimenti

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro

Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08

Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni

Sistemi qualità norme ISO 9000/14000

Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04

Formazione del personale



PROGETTO

SICUREZZA S.r.l.

Sede di Genova: Piazza Colombo 3/2 - Tel. 010.565.895 - 010.543.520 - Fax 010.561.996
E-mail: info@progettosecurezza-ge.it

cedura di accordo con RSA/RSU ovvero all'autorizzazione da parte dell'INL.

Operativamente, l'Ispektorato sottolinea che, qualora le videocamere o fotocamere si attivino esclusivamente con l'impianto di allarme inserito, non sussiste alcuna possibilità di controllo "preterintenzionale" sul personale, pertanto non vi sono motivi ostativi al rilascio del provvedimento autorizzativo, che deve quindi essere accordato in tempi rapidi.

AGENZIA ENTRATE

Premi di risultato arretrati e tassazione separata

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione 13 dicembre 2017, n. 151E, ha precisato che l'applicazione della tassazione separata prevista per gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente, non risulta sempre applicabile nel caso di erogazione di premi di risultato riferiti ad anni precedenti.

In particolare, ogni fattispecie deve essere oggetto di valutazione caso per caso, dovendosi considerare se il ritardo possa o meno ritenersi fisiologico, e se il ritardo risultasse fisiologico, allora non si giustificerebbe l'applicazione della tassazione separata.

INPS

Trasformazione della NASpl in DIS-COLL

L'Istituto, con messaggio 30 novembre 2017, n. 4804, interviene in merito alla trasformazione della domanda NASpl in domanda DIS-COLL.

Operativamente, ove la domanda NASpl presenti i requisiti propri della DIS-COLL, e solo per errore materiale sia stata presentata come domanda di NASpl, è possibile la trasformazione dell'istanza in domanda di DIS-COLL per gli eventi di disoccupazione verificatisi a far data dal 1° gennaio 2017. Con particolare riferimento agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, la trasformazione è possibile esclusivamente per le cessazioni verificatesi a partire dal 1° luglio 2017, data a partire dalla quale è stato introdotto il contributo aggiuntivo.

Le nuove domande dovranno essere "protocollate" con la medesima data di presentazione di quelle erroneamente inoltrate.

Vecchi voucher: rimborso fino al 31 marzo

L'Istituto, con il messaggio 28 dicem-

bre 2017, n. 4752, ricorda che i voucher acquistati entro il 17 marzo 2017 devono essere utilizzati per prestazioni che si sono concluse entro lo scorso 31 dicembre 2017.

In caso di mancato utilizzo, le aziende potranno richiedere il rimborso entro il 31 marzo 2018.

NASpl e compatibilità con il lavoro

L'Istituto, con circolare 23 novembre 2017, n. 174, ha reso disponibili le istruzioni in tema di cumulo con la NASpl di ulteriori attività lavorative rispetto a quelle già analizzate nelle proprie precedenti circolari n. 94/2015 e n. 142/2015.

Oggetto della nota in commento sono le seguenti attività: compensi derivanti da borse di studio, borse lavoro, tirocini, attività sportiva dilettantistica; prestazioni di lavoro occasionali; attività professionale esercitata da liberi professionisti iscritti a specifiche Casse

e attività in ambito societario.

Pensionamento anticipato: chiarimenti

L'Istituto, con circolare 7 dicembre 2017, n. 180, a parziale modifica delle istruzioni già diramate, ha chiarito che, ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità contributiva per il pensionamento anticipato di cui al D.L. n. 201/2011, sono utili anche i periodi di contribuzione volontaria, di contribuzione figurativa per eventi fuori dal rapporto di lavoro dipendente del settore privato e di riscatto non correlato ad attività lavorativa.

Tecnicamente, l'INPS precisa che la valorizzazione di detti periodi è possibile solo ove determinino il raggiungimento del requisito di anzianità contributiva, congiuntamente ai soli periodi di contribuzione effettiva accreditata come dipendente lavoratore privato.

Scadenario Dicembre 2017

CONTRATTAZIONE: VARIAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI E RINNOVI

CARTA - Aziende industriali: Trattamento di garanzia Quadri: la retribuzione annua effettiva del quadro, comprensiva di superminimo, premi o altri emolumenti comunque denominati, non può essere inferiore al trattamento economico tabellare annuo maggiorato del 7%. Nel caso in cui la retribuzione effettivamente percepita nell'anno sia inferiore a questo minimo garantito, la differenza va corrisposta nel mese di dicembre a titolo di "Importo annuo aggiuntivo omnicomprensivo".

DIRIGENTI - Aziende industriali: Verificare il rispetto del Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia

LAVANDERIE E TINTORIE: Elemento perequativo: in assenza di contrattazione collettiva aziendale, con la retribuzione del mese di dicembre, deve essere corrisposto un importo a titolo perequativo omnicomprensivo e non incidente sul TFR. Tale importo deve essere riproporzionato per i casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento e di part-time, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Qualora la risoluzione avvenga prima della data di corresponsione dell'elemento, questo verrà erogato all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

METALMECCANICI - Confindustria - PMI - Cooperative: Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008 vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008". In caso di risoluzione del rapporto in corso d'anno l'erogazione avverrà in occasione della cessazione.

PORTI: Ai dipendenti di aziende che non abbiano mai stipulato accordi aziendali in materia di erogazioni salariali di cui all'art. 52 del CCNL e non abbiano la contrattazione di 2° livello, e qualora gli stessi lavoratori non beneficino, in aggiunta al trattamento economico fissato dal CCNL, di erogazioni collettive o "ad personam" individuali, dovrà essere erogato, a titolo perequativo, un "Elemento retributivo di garanzia" pari al 3% del minimo conglobato del singolo dipendente, con verifica annuale.

informaziende

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via Martin Piaggio, 15 - 16122 Genova - Stampa: Litograph S.r.l., Via Geirato, 94R, Genova - Pubblicazione mensile, iscrizione Registro Stampa del Tribunale di Genova n° 32 del 14/10/93 - Direttore responsabile: Dario Lupi - Coordinatrice: Cristina Biancalani - Editrice COMSAS S.r.l.