

Padova, 05 gennaio 2018

Circolare n° 01/2018

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Legge di Bilancio 2018.

Gentili Clienti, la Legge n. 205 dell'27 dicembre 2017 (legge di bilancio 2018) è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017 ed entra in vigore dal **1° gennaio 2018**, fatte salve le diverse decorrenze in essa stabilite. Qui di seguito riassumiamo le novità che riteniamo più interessanti per la nostra clientela.

ABBONAMENTI PER TRASPORTO PUBBLICO – ART. 1 comma 28

L'articolo 1 comma 28 aggiunge :

- la nuova lettera i-decies al comma 1, art. 15 del TUIR, che prevede il riconoscimento della detrazione del 19% sulle spese sostenute, anche nell'interesse di soggetti a carico, per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale/regionale e interregionale per un importo non superiore a euro 250,00;
- la nuova lettera d-bis) al comma 2, art. 51 del TUIR, stabilisce la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente per le somme **erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti**, dal datore di lavoro, o le spese da quest'ultimo sostenute, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei suoi familiari.

CREDITO D'IMPOSTA PER SPESE DI FORMAZIONE – ART. 1 commi da 46 a 56

La Legge di Bilancio 2018 introduce uno specifico credito di imposta per le imprese che investono in formazione del personale. **Le attività di formazione sono quelle convenute mediante contratti collettivi aziendali o territoriali**, quindi solo con apposita contrattazione di 2° livello si potrà accedere a tale credito d'imposta. **Non sono ammesse al credito di imposta le spese per le attività di formazione "ordinaria" o "periodica"** del personale, quali quelle legate alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra formazione prevista obbligatoriamente per legge. In particolare, il credito di imposta è riconosciuto nella misura del **40% del costo aziendale del personale occupato in attività di formazione** nei campi delle **conoscenze delle tecnologie informatiche previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0**, quali ad esempio "big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyberfisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali".

Si sottolinea che il credito d'imposta per le suddette attività di formazione è riconosciuto:

- fino ad un **massimo annuo di 300.000 euro** per ciascun beneficiario;
- è utilizzabile nel **periodo di imposta successivo** a quello in cui si sostengono i costi per la formazione anzidetta;
- non concorre alla formazione del reddito/base imponibile IRAP;
- viene concesso nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dal Regolamento UE n. 651/2014, riguardante la compatibilità degli aiuti di Stato con il mercato interno (DE MINIMIS).

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

È demandata ad **apposito decreto del MISE** (di concerto con il MEF e con il Ministro del Lavoro) l'adozione, **entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio**, delle disposizioni attuative necessarie (documentazione richiesta, effettuazione dei controlli e cause di decadenza dal beneficio).

INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE – ART. 1 commi da 100 a 115

I commi da 100 a 107 disciplinano un nuovo incentivo all'occupazione, destinato ai datori di lavoro privati che, **a partire dal 1° gennaio 2018** assumono, con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tutele crescenti, **soggetti con età inferiore a 30 anni (35 anni per le assunzioni effettuate entro il 31/12/2018) che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro** (requisito soggettivo diverso dalle agevolazioni triennali e biennali istituite negli anni scorsi che avevano come riferimento i 6 mesi precedenti senza contratto a tempo indeterminato precedenti l'assunzione agevolata). **NB: Per la verifica di tale requisito soggettivo è necessario acquisire la "scheda anagrafica professionale" rilasciata dagli uffici per l'impiego.**

L'incentivo si sostanzia:

- nell'esonero dal versamento del **50% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro,
- per un periodo massimo di **36 mesi**,
- nel **limite di 3.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile.

Sono **esclusi** dagli oneri soggetti a sgravio i premi e contributi dovuti all'INAIL. Qualora il lavoratore sia stato assunto fruendo **parzialmente** dell'incentivo in esame, e successivamente venga assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro, quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, **indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.**

L'esonero contributivo in parola trova applicazione anche:

- in caso di **prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato**, per un periodo massimo di 12 mesi a condizione che il lavoratore non abbia già compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione del rapporto;
- nel caso di **trasformazione di un contratto a tempo determinato** in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il requisito dell'età anagrafica al momento della trasformazione.

Viene espressamente previsto che eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato **presso altri datori di lavoro**, che non sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano alla possibilità di beneficiare dell'incentivo.

Esclusioni:

Oltre ai criteri generali per la fruizione degli incentivi previsti dall'articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015, l'incentivo **non** spetta:

- ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti, hanno effettuato **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore.**

NB: Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, o di un altro lavoratore nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la perdita dell'incentivo stesso e il recupero delle quote di incentivo già fruite.

- per i datori di **lavoro domestico**
- per il personale inquadrato come **dirigente**, in quanto escluso dal regime delle tutele crescenti;
- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dall'ordinamento.

Assunzione di studenti

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Il comma 108 dell'articolo 1 prevede l'**esonero totale dai contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi e premi dovuti all'INAIL e fermi restando i limiti annui e l'età anagrafica dei lavoratori, per le **assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tutele crescenti, **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio**, di:

- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di **alternanza scuola-lavoro** per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi programmi formativi;
- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, **periodi di apprendistato di 1° livello** volto all'ottenimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore, del certificato di specializzazione tecnica superiore **ovvero periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca**.

Cooperative sociali

Al comma 109 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio è prevista per le cooperative sociali ex Legge n. 381/1991, con riferimento alle nuove **assunzioni a tempo indeterminato**, decorrenti dal **1° gennaio 2018** e con riferimento a contratti stipulati non oltre il **31 dicembre 2018**, di **persone** a cui sia stata riconosciuta **protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016**, l'erogazione per un periodo massimo di 36 mesi di un contributo, entro il limite di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute riguardo ai suddetti lavoratori assunti. I criteri di assegnazione dei suddetti contributi saranno definiti con apposito decreto del Ministro del Lavoro (di concerto con il Ministro dell'Interno), da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Abrogazione esonero contributivo per le assunzioni scuola-lavoro o apprendistato duale

Contestualmente all'inserimento del nuovo incentivo all'occupazione stabile, il comma 113 dell'articolo 1 prevede l'**abrogazione** dei commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della Legge n. 232/2016, che prevedevano un incentivo per le assunzioni, intervenute tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, con modalità di alternanza scuola lavoro o in apprendistato duale.

BONUS 80 EURO – ART. 1 comma 132

Il comma 132 interviene **sull'art. 13, comma 1-bis del TUIR** recante la disciplina del Bonus 80 euro (c.d. Bonus Renzi) **incrementando di euro 600** le soglie di reddito massimo complessivo richieste per beneficiare del predetto bonus.

In particolare, **fermo restando la misura massima annua del bonus** (pari a euro 960), l'importo spettante a tale titolo sarà così determinato:

Reddito complessivo (RC)	Bonus spettante
Non superiore a euro 24.600	euro 960
Compreso tra euro 24.600 e euro 26.600	euro 960 x $\frac{26.600 - RC}{2.000}$
Superiore a euro 26.600	-

TUTELA LAVORATORI MOLESTATI – ART. 1 comma 218

La Legge di Bilancio apporta alcune modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs n. 198/2006) in materia di **molestie** e **molestie sessuali**.

Nel particolare, con l'aggiunta dei commi 3-bis e 3-ter all'articolo 26, è previsto che il lavoratore o la lavoratrice che agiscono in giudizio per la dichiarazione delle discriminazione per molestia o molestia

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

sessuale subite, non può essere oggetto di provvedimenti **sanzionatori**, di **demansionamento**, di **licenziamento**, di **trasferimento** o essere sottoposto ad altre misure organizzative che possano avere effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. È nullo, inoltre, il mutamento di mansioni (ex art. 2103 c.c.) nonché qualsiasi altra forma ritorsiva o discriminatoria nei confronti del lavoratore.

Inoltre, viene precisato che **le tutele anzidette non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado:**

- la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero
- l'infondatezza della denuncia.

AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE – ART. 1 comma 220

Le **cooperative sociali** che assumono donne vittime di violenze di genere hanno diritto ad un'agevolazione sulle somme dovute ai fini previdenziali e assistenziali. Le assunzioni in oggetto sono quelle effettuate:

- a **tempo indeterminato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018**,
- delle donne vittime di violenza di genere, il cui status di vittima sia debitamente certificato dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio.

In riferimento a dette assunzioni, si applica, per un periodo massimo di 36 mesi un contributo, entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute. **Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è delegato ad emanare un apposito decreto al fine di stabilire i criteri di assegnazione e ripartizione delle risorse.**

PREMIO NASCITE – ART. 1 commi 248 e 249

Nell'ambito delle misure a sostegno della famiglia e della maternità, viene esteso anche ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 l'assegno di **960 euro annui** previsto dal comma 125 dell'art. 1 della Legge n. 190/2014.

Tale importo, che viene richiesto dalla lavoratrice/lavoratore:

- è **erogato direttamente dall'INPS** in quote mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione (previa domanda dell'interessato);
- **non concorre** alla formazione del reddito complessivo (art. 8 TUIR);
- è **corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno** di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

NUOVO LIMITE DI REDDITO PER FIGLI A CARICO – ART. 1 commi 252 e 253

Il comma 252 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018, a integrazione dell'art. 12, comma 2, TUIR, **innalza a 4.000 euro** il limite di reddito complessivo per essere considerati fiscalmente a carico, limitatamente per i **figli di età non superiore ai 24 anni**. Tale nuovo limite di reddito entra **in vigore il 1° gennaio 2019**.

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO – ART. 1 commi da 768 a 770

I programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo ovvero i programmi operativi complementari sono delegati a definire, per l'anno 2018, speciali misure volte a favorire le assunzioni con contratto a **tempo indeterminato**, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna:

- di **giovani sotto 35 anni**, ovvero
- di soggetti di età superiore a 35 anni, se **privi di** impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Per tali soggetti, già destinatari dell'incentivo di cui al comma 100 della Legge di Bilancio (incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile), i programmi operativi di cui sopra potranno prevedere **l'estensione al 100%** del medesimo esonero (previsto per la generalità dei casi nella misura del 50%), **fermo restando però il limite** di importo annuo previsti dal comma 118 dell'art. 1 della Legge n. 190/2014 (pari a 8.060 euro annui).

PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI – ART. 1 commi da 910 a 914

A decorrere dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti sono tenuti a corrispondere le retribuzioni o i compensi ai lavoratori mediante:

- bonifico bancario (sul c/c identificato dall'IBAN del lavoratore);
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamenti in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- assegno consegnato direttamente al lavoratore o ad un suo delegato in caso di impedimento. Il delegato può essere il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale del lavoratore, di età non inferiore a 16 anni.

I datori di lavoro e committenti, pertanto, non possono più corrispondere la retribuzione ai lavoratori per mezzo di denaro contante, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato tra le parti. Rientrano nel campo di applicazione della presente novità tutti i rapporti di lavoro di cui all'articolo 2094 c.c., indipendentemente dalle modalità di svolgimento e dalla durata del rapporto, nonché tutti i rapporti originati da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e i contratti stipulati dalle cooperative con i propri soci. Inoltre, è previsto che la firma del lavoratore apposta sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Sono esclusi dalla presente disposizione i rapporti di lavoro costituiti con le **pubbliche amministrazioni** e quelli di lavoro **domestico**, costituiti in forza al relativo CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai datori di lavoro che violano l'obbligo in parola si applica una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro, si ritiene con riferimento ad ogni lavoratore.

PROROGA TENUTA DEL LUL PRESSO IL MINISTERO E DMAG IN UNIEMENS – ART. 1 comma 1154

Sono prorogati a **gennaio 2019** i seguenti adempimenti:

- tenuta telematica presso il Ministero del Lavoro del Libro Unico del Lavoro;
- invio mensile tramite modello Uniemens dei dati ad oggi contenuti nella DMAG (il cui invio ad oggi ha cadenza trimestrale).

Entrambi i nuovi adempimenti in precedenza erano previsti a decorrere dall'anno 2018.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin