



*NEWSLETTER*

Marzo  
**Marzo**

**2018**

**A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali**

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.it](http://www.apiverona.it) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)

# SOMMARIO

## **Legge di Bilancio 2018 - Le disposizioni in materia di Lavoro :**

a) Legge di Bilancio 2018 - Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile.....	3
b) Bonus 80 euro (Comma 132).....	5
c) Aumento ticket NASpI per i licenziamenti collettivi (Comma 137).....	5
d) Modalità di erogazione delle retribuzioni (Comma 910 – 913).....	6
e) Novità per il sostituto d'imposta.....	6
f) Novità ammortizzatori sociali.....	7

## **Altre Novità per l'anno 2018**

Incentivo Occupazione Giovani 2018.....	9
Congedo di paternità - quattro giornate di congedo obbligatorio e una di congedo facoltativo....	11
Collocamento Obbligatorio – Nuovi obblighi anno 2018.....	12
Q.U.I.R. - Liquidazione del trattamento di fine rapporto in busta paga.....	13
Costi chilometrici di auto e moto – Gazzetta Ufficiale le tariffe per il 2018.....	13
DM10 e non di rettifica passive - Modalità di gestione.....	14

## **Scadenza 31 marzo 2018**

Comunicazione annuale lavori usuranti – scadenza 31 marzo 2018.....	15
---	----

## **Approfondimento**

Importi retributivi e contributivi per l'anno 2018.....	17
---	----

\*\*\*

## **Legge di Bilancio 2018 – Le disposizioni in materia di Lavoro**

Con la pubblicazione nella G.U. n. 302, S.O. n. 62, del 29 dicembre 2017, è in vigore dal 1° gennaio 2018 la Legge di Bilancio, L. 27 dicembre 2017, n. 205.

Di seguito si riepilogano alcune delle misure che interessano la gestione del personale:

### ***a) Legge di Bilancio 2018 - Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile***

La Legge di Bilancio 2018 (ai sensi dell'art. 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205), come già anticipato nella nostra Newsletter Dicembre 2017, ha previsto un nuovo incentivo per coloro che assumeranno giovani dalla data del 1° gennaio 2018 con l'obiettivo di aumentare ed incentivare il lavoro stabile.

L'INPS ha successivamente emanato la [circolare n. 40 del 2 marzo 2018](#) con la quale fornisce le istruzioni operative e contabili sull'esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Di seguito sono riportati le caratteristiche principali dell'incentivo:

#### *Destinatari e periodo di riferimento*

Per il periodo 01 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 l'incentivo spetta a coloro (fermo restando gli altri requisiti) non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età.

Dal 1° gennaio 2019 l'incentivo riguarda i giovani che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età.

#### *Tipologia di assunzione*

L'esonero contributivo si applica:

- assunzioni a tempo indeterminato
- stabilizzazioni di contratti di lavoro a tempo determinato

Mentre non si applica ai

- rapporti di lavoro domestico
- rapporti di apprendistato.

Inoltre tale incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

#### *Durata e importo dell'incentivo*

La misura partita il 1° gennaio si concretizza in uno sgravio contributivo INPS pari al 50% dei contributi dovuti, fino a 3.000,00 euro l'anno per 3 anni in caso di assunzioni a tempo indeterminato e di stabilizzazioni di contratti di lavoro a tempo determinato di giovani under 35.

Rimangono esclusi i premi e i contributi dovuti all'Inail

#### *Requisiti*

La normativa prevede la presenza di alcuni requisiti specifici che i giovani devono possedere al momento dell'assunzione e altri che riguardano il datore che procederà all'assunzione o alla stabilizzazione.

Ai giovani che saranno assunti o già assunti a tempo determinato viene chiesto di:

- aver compiuto i 30 anni di età (35 solo nel periodo fino al 31 dicembre 2018);
- non essere mai stato occupato a tempo indeterminato con nessun datore di lavoro (tranne per lavoratori con parziale fruizione dei benefici, in questo caso il beneficio è riconosciuto per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione).

Si precisa che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Mentre ai datori di lavoro viene invece chiesto di:

- non aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione;
- essere in regola con i principi generali di fruizione degli incentivi art. 31 D.Lgs 150/2015 (es. DURC regolare, rispetto CCNL, diritto di precedenza ecc [clicca qui](#)).

#### *Revoca dei benefici*

Gli incentivi vengono revocati con il conseguente recupero da parte dell'istituto Inps della quota contributiva non versata nelle ipotesi:

- di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (LGMO) nei primi 6 mesi del lavoratore assunto con il Bonus giovani;
- di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (LGMO) nei primi 6 mesi di un lavoratore della stessa unità produttiva con stessa qualifica.

#### Ipotesi particolari:

##### *Sgravio totale*

Lo sgravio contributivo sale al 100%, per il primo anno, sempre con un tetto massimo di € 3.000,00 su base annua ripartito su base mensile per 36 mensilità e sempre ad esclusione dei contributi INAIL, purché l'assunzione del giovane avvenga entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, in caso di:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro;
- studenti che hanno svolto, presso lo stesso datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

##### *Apprendisti*

L'esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato.

L'esonero è concesso solo nell'ipotesi in cui il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.

Lo sgravio è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015, ossia ai benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

In tale ipotesi non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105 ([clicca qui per visualizzarli](#))

**b) Bonus 80 euro (Comma 132)**

La Legge di Bilancio 2018 interviene sulla disciplina del Bonus 80 euro (c.d. Bonus Renzi), (articolo 13, comma 1-bis, Tuir) incrementando di € 600 le soglie di reddito massimo complessivo richieste per beneficiare del predetto bonus: da € 24.000 si passa ad € 24.600 e da € 26.000 si passa ad € 26.600.

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

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

**c) Aumento ticket NASpI per i licenziamenti collettivi (Comma 137)**

A decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria (CIGS), il ticket di licenziamento è raddoppiato.

Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate, ai sensi dell'articolo 4, L. 223/1991, entro il 20 ottobre 2017.

Si ricorda che l'articolo 2, comma 31, della legge 92/2012, aveva stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2013, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per cause che - indipendentemente dal requisito contributivo - diano diritto alla Naspi, sia dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile della stessa Naspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 è stato previsto che nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale (art. 4, comma 9, della legge 223/1991) non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il ticket di licenziamento è triplicato.

Infine la Legge di stabilità (Legge 205/2017) ha previsto, con esclusivo riferimento alle aziende soggette alla Cigs che a decorrere dal 1° gennaio 2018 il contributo per ciascuna risoluzione del rapporto di lavoro nell'ambito di un licenziamento collettivo viene elevato passando dal 41% del massimale convenzionale Naspi all'82% pertanto avremmo:

	<b>%</b>	<b>Massimale convenzionale Naspi 2018</b>	<b>Ticket di licenziamento (periodo massimo di anzianità 36 mesi)</b>
Licenziamento individuale	41%	€ 1.195	€ 1.470
Licenziamento individuale	82%		€ 2.940

#### **d) Modalità di erogazione delle retribuzioni (Comma 910 - 913)**

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 natura subordinata, indipendentemente dalle modalità di svolgimento e dalla durata del rapporto, nonché tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché i contratti stipulati dalle cooperative con i propri soci. Inoltre, è previsto che la firma del lavoratore apposta sulla busta paga non costituisca prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Sono esclusi dalla presente disposizione i rapporti di lavoro:

- costituiti con le pubbliche amministrazioni;
- 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.

#### **e) Novità per il sostituto d'imposta**

Con la Legge di Bilancio 2018 diverse sono le misure che insistono sulle attività dei datori di lavoro anche nella loro qualità di sostituti di imposta, qui di seguito si riportano le più rilevanti:

si interviene per integrare le erogazioni del datore di lavoro irrilevanti ai fini reddituali. Nello specifico, è data la possibilità, da parte dei datori di lavoro e dei committenti in caso di collaborazioni coordinate e continuative, di riconoscere a favore dei lavoratori, e dei loro familiari, purché a carico, somme o rimborsi da destinare all'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Con tale disposizione il Legislatore ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. La norma precisa che l'offerta deve riguardare la "generalità o categorie di dipendenti". Il datore di lavoro ha 3 modalità per riconoscere il *flexible benefit*:

- erogazione di somme finalizzate all'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico;
- rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per l'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico (in questo caso si ritiene necessario che il lavoratore documenti la spesa sostenuta);
- acquisto diretto del datore di lavoro degli abbonamenti al trasporto pubblico.

Le somme di cui sopra potranno essere riconosciute volontariamente o sulla base di un contratto o di un accordo o di un regolamento aziendale;

- aumento delle soglie reddituali per il riconoscimento del c.d. *bonus* Renzi. Con la finalità di ridurre nell'immediato la pressione fiscale sul lavoro, e nella prospettiva di una complessiva revisione del prelievo finalizzata alla riduzione stabile del cuneo fiscale, è riconosciuto, definitivamente, un credito ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, la cui imposta lorda, determinata su detti redditi, sia di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti. L'importo del credito è pari 960 euro per i possessori di reddito complessivo, dal 1° gennaio 2018, non superiore a 24.600 euro; in caso di

superamento del predetto limite di 24.600 euro, il credito decresce fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 26.600 euro;

- per l'anno di imposta 2018 è consentita la piena deducibilità dalla base imponibile Irap (al posto dell'ordinario 70%) per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per 2 periodi d'imposta a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto;
- l'Agenzia delle entrate può sospendere, fino a 30 giorni, l'esecuzione delle deleghe di pagamento contenenti compensazioni che presentano profili di rischio. Se all'esito del controllo il credito risulta correttamente utilizzato, ovvero decorsi 30 giorni dalla data di presentazione della delega di pagamento, la delega è eseguita e le compensazioni e i versamenti in essa contenuti sono considerati effettuati alla data stessa della loro effettuazione; diversamente la delega di pagamento non è eseguita e i versamenti e le compensazioni si considerano non effettuati;
- revisione del calendario fiscale: i contribuenti, in ordine agli adempimenti connessi, dovranno rispettare le seguenti scadenze:

<b>Adempimento</b>	<b>Scadenza</b>
Modello 730 precompilato	23 luglio 2018
Dichiarazione modello Redditi e Irap	31 ottobre 2018
Modello 770 e CU autonomi	31 ottobre 2018
Spesometro I semestre/II trimestre	30 settembre 2018

\*\*\*

#### **f) Novità ammortizzatori sociali**

La Legge di Bilancio per il 2018 contiene diverse disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, tra le quali si segnalano le seguenti.

##### **→ Accordo di ricollocazione**

Al D.Lgs. 148/2015 è stato aggiunto l'articolo 24-*bis*, avente ad oggetto l'accordo di ricollocazione stipulabile in sede di consultazione sindacale, per limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione o di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori interessati possono richiedere all'Anpal l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale per ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro di durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi, prorogabile di ulteriori 12 mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno. Ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere:

- beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente);

- ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

Al datore di lavoro che assume tale lavoratore è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, 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 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato. L'esonero è riconosciuto per non più di:

- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, più ulteriori 6 mesi nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga trasformato a tempo indeterminato.

### → Proroga Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale

È stato inserito nel D.Lgs. 148/2015 l'articolo 22-bis. Per gli anni 2018 e 2019, in deroga agli articoli 4 e 22, entro il limite massimo complessivo di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno dei medesimi anni, per imprese con organico superiore a 100 unità lavorative e rilevanza economica strategica anche a livello regionale, che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro con la presenza della Regione interessata, o delle Regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in 2 o più Regioni, può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale:

- sino al limite massimo di 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi, o qualora il programma di riorganizzazione aziendale presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale;
- sino al limite massimo di 6 mesi, qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi.

Per essere ammessi all'intervento occorre presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale, che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la Regione interessata, o con le Regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in 2 o più Regioni.

### → Esodo anticipato pensionandi

Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, e a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Per affrontare gli impatti occupazionali derivanti dalla transizione dal vecchio al nuovo assetto del tessuto produttivo, limitatamente al periodo 2018-2020, il periodo nel quale i lavoratori coinvolti nel programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, già previsto in 4 anni, può essere elevato a 7 anni.

\*\*\*



## Altre Novità previste per l'anno 2018

### **Incentivo Occupazione Giovani 2018**

Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", l'ANPAL ha pubblicato sul proprio sito internet, in data 26 gennaio 2018, il [Decreto n. 3 del 2 gennaio 2018](#), con il quale definisce il nuovo incentivo all'occupazione di giovani iscritti al programma "Garanzia Giovani" per l'anno 2018.

Preme evidenziare fin da subito che l'effettiva fruizione dell'incentivo in esame è condizionata all'emanazione delle apposite istruzioni operative da parte dell'INPS, posto che è del tutto legittimo procedere sin d'ora con le assunzioni dei lavoratori.

Il nuovo incentivo spetta ai datori di lavoro privati che assumono senza esservi tenuti (in forza a disposizioni di legge o di altra natura):

- a) nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018,
- b) giovani con età compresa tra 16 e 29 anni,
- b) siano iscritti al programma "Garanzia Giovani"

L'incentivo si applica alle nuove assunzioni, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018, mediante:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione),
- contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo spetta anche in caso di assunzione (o trasformazione) con un rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'assunzione può essere effettuata sia a tempo pieno che part-time. In quest'ultimo caso, l'importo massimo dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto rispetto al tempo pieno.

Non è possibile, invece, godere dell'esonero contributivo in caso di assunzione:

- con contratto di lavoro domestico
- a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente
- e in caso di ricorso al lavoro occasionale

#### **Importo dell'incentivo**

- L'agevolazione in esame per l'assunzione con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL: è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro (quindi al 100% dei contributi previdenziali),
- per un periodo massimo pari a 12 mesi a partire dalla data di assunzione,
- nel limite massimo di **8.060 euro annui**.

Il limite massimo di importo, pari a 8.060 euro su base annua, deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, il limite massimo (mensile e annuale) è proporzionalmente ridotto.

L'incentivo deve essere fruito, mediante conguaglio in Uniemens e a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020.

Inoltre per avvalersi dell'incentivo i futuri lavoratori:

- non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13,

- risultino disoccupati, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 150/2015 e successive modifiche e integrazioni. Tale articolo stabilisce, al comma 1, che  
*“Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. (...)”*

*Compatibilità con la normativa europea in materia di aiuti di stato:*

Gli incentivi di cui al presente decreto possono essere fruiti:

- nel rispetto del regime “de minimis” di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 pena la revoca dell'incentivo e l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge;
- oppure oltre i limiti del regime de minimis ma a determinate condizioni previste dalla disciplina del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014, e nello specifico:

l'incentivo può essere fruito qualora l'assunzione del giovane aderente al Programma comporti un incremento occupazionale netto, (ai sensi dell'art. 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014, ovvero ricorrano le condizioni di cui al comma 4).

L'incremento occupazionale netto è da intendersi quale aumento netto del numero di dipendenti di un datore di lavoro rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto non è richiesto per i casi in cui il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a:

- dimissioni volontarie,
- invalidità,
- pensionamento per raggiunti limiti d'età,
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

Inoltre per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni di età, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta all'incremento occupazionale netto, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013;
- b) il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) il giovane sia assunto
  - in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato,
  - ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartenga al genere sotto rappresentato, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013.

*Procedimento di ammissione all'incentivo:*

Al fine di fruire del beneficio di cui al presente decreto, i datori di lavoro interessati devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.

L'INPS:

1. determina la spettanza dell'incentivo e l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto;
2. verifica, mediante procedure telematiche la registrazione del lavoratore assunto al programma Garanzia Giovani
3. accerta la disponibilità residua delle risorse
4. comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo

Dalla comunicazione dell'esito da parte dell'INPS:

- il datore di lavoro ha tempo 10 giorni, a pena di decadenza, per formalizzare l'assunzione del lavoratore e per confermare la prenotazione dell'importo fatta a suo nome.

Si precisa che l'autorizzazione al beneficio avviene secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare. A seguito di tale autorizzazione, l'erogazione del beneficio avviene mediante conguaglio sulle denunce contributive.

\*\*\*

### **Congedo di paternità - quattro giornate di congedo obbligatorio e una di congedo facoltativo**

L'articolo 1, comma 354, della legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) ha infatti innalzato, a partire da quest'anno, da due a quattro i giorni di congedo obbligatorio, nonché ripristinato il congedo facoltativo di un giorno da fruire in alternativa alla madre, congedo che non era stato prorogato per il 2017. Pertanto a decorre dal 2018 al padre lavoratore spettano quattro giornate di congedo obbligatorio, e una di congedo facoltativo per le nascite/adozioni avvenute dal 1° gennaio 2018.

I congedi del padre lavoratore sono stati introdotti in via sperimentale dalla riforma Fornero (articolo 4, comma 24, della legge 92/2012) per il triennio 2013-2015, successivamente prorogati per il 2016 dalla legge di Stabilità 2016 (articolo 1, comma 205, della legge 208/2015), e infine prorogati per il 2017 e 2018 dalla legge di bilancio 2017.

Il congedo obbligatorio è un diritto autonomo del genitore padre, cioè non derivato dalla madre, in ragione del quale il dipendente ha diritto/obbligo di assentarsi (per 4 giorni dal 2018, anche non continuativi), entro i 5 mesi dalla nascita ovvero dall'ingresso del figlio adottivo/affidatario in famiglia. A differenza della disciplina del congedo di maternità, che sanziona penalmente la mancata astensione obbligatoria della madre, le norme in favore del padre non prevedono alcuna sanzione specifica a carico del datore di lavoro nel caso in cui tale congedo non sia fruito, anche perché il datore potrebbe non essere a conoscenza della sopravvenuta paternità.

Il congedo facoltativo, invece, inizialmente pari a 2 giorni e poi ridotto a una giornata dal 2018, rappresenta un diritto derivato dalla madre, in quanto viene fruito, sempre entro 5 mesi dalla nascita/ingresso del figlio, in alternativa alla madre che espressamente deve rinunciare a un giorno di congedo di maternità.

I relativi trattamenti economici, pari al 100% della retribuzione sono a carico dell'Inps, ma anticipati da parte del datore di lavoro che li recupera conguagliandoli nel flusso uniemens. Per quanto riguarda la modalità operative riguardanti la richiesta e il recupero dell'indennità previdenziale in conto Inps rimandiamo alla circolare 40/2013 e nel successivo messaggio 6499/2013.

L'istanza deve essere presentata solo al datore di lavoro, e non anche all'Inps, con un preavviso di almeno 15 giorni (rispetto alla data presunta di utilizzo), allegando per il solo congedo facoltativo anche la dichiarazione della madre che rinuncia al corrispondente periodo di congedo di maternità (la medesima dichiarazione deve essere trasmessa al datore di lavoro di quest'ultima).

\*\*\*

## **Collocamento Obbligatorio – Nuovi obblighi anno 2018**

A decorrere dal 1° gennaio 2018 entrano in vigore i nuovi obblighi introdotti in materia di collocamento obbligatorio disabili.

Fino al 31 dicembre 2017 era previsto che, nelle aziende con organico ricompreso tra 15 e 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scattasse nel momento in cui veniva effettuata una nuova assunzione (la sedicesima assunzione).

**Dal 1° gennaio 2018** le aziende che abbiano almeno 15 dipendenti in organico, secondo i criteri di computo previsti dalla Legge 68/1999, saranno soggette all'obbligo di assumere un lavoratore disabile per effetto delle modifiche apportate dal Decreto Legislativo n. 151/2015, c.d. Jobs Act, al comma 2 dell'art. 3 della L. 68/1999.

La nuova disciplina, inizialmente prevista per il 1° gennaio 2017 come da nostra precedente comunicazione e rinviata di un anno dalla Legge n. 19 del 27 febbraio 2017 (decreto mille proroghe), fa così scattare l'obbligo di assumere un lavoratore disabile anche a quelle Aziende che fino ad ora avevano un organico stabile di 15 dipendenti (fermo restando eventuali ed ulteriori proroghe).

L'obbligo di assunzione del lavoratore disabile dovrà essere assolto entro 60 giorni dalla data in cui è scattato l'obbligo.

Ricordiamo che, a seguito del Decreto Legislativo n. 185/2016, c.d. Correttivo al Jobs Act, le sanzioni per la mancata assunzione di personale disabile è pari a € 153,20 per ogni giorno di “scopertura” per ogni disabile non assunto.

Per determinare correttamente la dimensione dell'organico aziendale ai fine del presente adempimento occorre considerare le ipotesi di esclusione dal computo espressamente previste dalla Legge 68/99.

Di seguito riportiamo alcune delle ipotesi di esclusione:

- i lavoratori assunti a norma della stessa legge 68/1999 (i disabili);
- i dirigenti;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato fino a 6 mesi;
- i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i contratti di apprendistato;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori che aderiscono al “programma di emersione”

\*\*\*

## **Q.U.I.R. - Liquidazione del trattamento di fine rapporto in busta paga**

Ricordiamo che il mese di giugno 2018 sarà l'ultimo mese (salvo proroghe) della sperimentazione per la corresponsione del TFR in busta paga, c.d. Q.U.I.R. (Quota maturanda del Trattamento di fine rapporto come parte integrativa della Retribuzione).

Tale intervento, come già esplicitato dalla nostra [\*circolare n. 80 dell'8 aprile 2015\*](#), è stato introdotto con il D.P.C.M. 20 febbraio 2015, n. 29 per il periodo di paga decorrente da marzo 2015 a giugno 2018.

\*\*\*

## **Costi chilometrici di auto e moto – Gazzetta Ufficiale le tariffe per il 2018**

Sono stati pubblicati nel [\*supplemento ordinario n. 63 alla Gazzetta n. 302 del 29 dicembre 2017\*](#) i prospetti annuali per determinare l'imponibile da far concorrere al reddito di lavoro dipendente valido per tutto il 2018, nel caso in cui il veicolo aziendale sia utilizzato anche per uso personale

Le tabelle, elaborate dall'Acì, tengono conto dei costi di esercizio del mezzo e della sua progressiva usura, come previsto dalla normativa vigente (articolo 3, comma 1, Dlgs 314/1997), si riferiscono alle seguenti categorie di autoveicoli e motocicli:

- autoveicoli a benzina in produzione
- autoveicoli a gasolio in produzione
- autoveicoli a benzina-gpl, benzina-metano o metano esclusivo in produzione
- autoveicoli elettrici, ibridi e ibridi plug-in in produzione
- autoveicoli a benzina fuori produzione
- autoveicoli a gasolio fuori produzione
- autoveicoli a benzina-gpl, benzina-metano o metano esclusivo fuori produzione
- autoveicoli elettrici, ibridi e ibridi plug-in fuori produzione
- motoveicoli.

I valori espressi nelle tabelle vanno utilizzati per quantificare forfetariamente l'importo della remunerazione aggiuntiva derivante al dipendente dalla possibilità di utilizzare il veicolo aziendale anche per fini privati. Infatti, l'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir, dispone che, per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, il valore del "beneficio marginale" è uguale al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali elaborate dall'Acì, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

Per ciascun veicolo è possibile rintracciare nell'ultima colonna dei prospetti, il valore del fringe benefit annuale da riportare nella dichiarazione.

Le tabelle dei costi chilometrici di esercizio dei mezzi di trasporto permettono quindi di quantificare l'importo del fringe benefit nel caso di vettura aziendale data in uso al dipendente, ma possono essere utili a chiunque utilizzi il proprio mezzo a favore dell'azienda per calcolare il costo d'esercizio annuo della propria macchina per una percorrenza standard di 15mila km l'anno.

### *Casi particolari*

Se l'auto è assegnata al lavoratore in uso promiscuo soltanto per un periodo, il calcolo dell'imponibile va fatto esclusivamente per quei giorni.

Nel caso in cui il datore di lavoro trattenga dallo stipendio o riceva direttamente dal lavoratore una somma in cambio dell'uso del mezzo anche a scopo personale, quell'importo deve essere scomputato dal reddito imponibile del fringe benefit.

Per il veicolo fornito dall'azienda ma utilizzato solo a uso personale, invece, non può essere applicata la determinazione forfetaria, ma piuttosto la regola generale disciplinata dall'articolo 9 del Tuir, che definisce il criterio del valore normale riferito, in questo caso, al valore di mercato del noleggio del tipo di automezzo utilizzato.

Valutazione dell'imponibile separata, infine, per il box o gli eventuali altri beni o servizi accessori concessi al dipendente e connessi all'uso del mezzo.

\*\*\*

### **DM10 e non di rettifica passive - Modalità di gestione**

L'Inps, con il messaggio n. 5159/2017, indica come la denuncia mensile passiva, intesa quale credito dell'azienda, possa essere oggetto di rimborso a mezzo di specifica procedura telematica. In alternativa, tale credito potrà essere utilizzato in compensazione con modello F24 o richiesto in compensazione interna a fronte di partite debitorie aperte; in quest'ultimo caso occorre un'apposita istanza in via telematica ("dichiarazione compensazione").

Dall'elaborazione delle denunce mensili potranno scaturire note di rettifica, sia attive che passive. Nel caso di nota di rettifica passiva, con saldo a credito dell'azienda, dovranno essere seguite le strade procedurali come sopra indicate (rimborso, compensazione modello F24, compensazione con partire a debito), con identiche formalità. In tali casi, a differenza del caso della denuncia mensile passiva, viene però evidenziato come il credito dell'azienda potrebbe essere autonomamente utilizzato dall'Inps a copertura di eventuali inadempienze presenti sulla posizione aziendale, solo decorso un anno dell'emissione della nota stessa. Per far ciò, tuttavia, l'Istituto dovrà preliminarmente informare l'azienda e ottenere la sua esplicita accettazione.

Altra casistica analizzata è quella di un credito aziendale correlato alla regolarizzazione di periodi precedenti (DM10VIG); in tali situazioni il credito potrà essere richiesto a rimborso o compensato internamente con altre partite debitorie, il tutto su richiesta dell'azienda tramite la procedura "Dichiarazione compensazione". Resta esclusa la compensazione a mezzo modello F24.

\*\*\*

## Comunicazione annuale lavori usuranti – scadenza 31 marzo 2018

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2017).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'ITL e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- lavori particolarmente usuranti (articolo 2, D.M. lavoro 19 maggio 1999), come:
  - lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
  - lavori in cassoni ad aria compressa;
  - lavori svolti dai palombari;
  - lavori ad alte temperature;
  - lavorazione del vetro cavo;
  - lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
  - lavori di asportazione dell'amianto;
- lavori notturni (articolo 1, D.Lgs. 66/2003);
- lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena (articolo 1, comma 1, lettera c), D.Lgs. 67/2011 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso decreto):
  - prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
  - lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc;
  - macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico;
  - costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
  - apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
  - elettrodomestici;
  - altri strumenti e apparecchi;
  - confezione con tessuti di articoli per abbigliamento e accessori, etc;
  - confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;
- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (articolo 1, comma 1, lettera d), D.Lgs. 67/2011).

Per adempiere occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV\_US reperibile sul portale Cliclavoro.

In caso di utilizzo del *browser* Internet Explorer 11 o una versione più recente, è consigliato impostare la visualizzazione di compatibilità prima di procedere alla compilazione della comunicazione.

La procedura per accreditarsi al sistema è la seguente:

compilare il modulo *on line* con i propri dati e procedere all'invio (la ricevuta stampabile di avvenuta

- compilazione sarà inviata via mail all'indirizzo indicato nel campo "Referente" del modulo);
- il Ministero del lavoro invierà una mail di richiesta di documentazione allo stesso indirizzo (in caso di mancata ricezione della *mail* sarà necessario inviare una richiesta di supporto attraverso la piattaforma dell'URP *on line*);

- inviare al numero di fax indicato nella *mail* una copia firmata del documento di identità di chi effettua l'accreditamento (datore di lavoro o soggetto autorizzato).

Dopo aver ricevuto le credenziali si potrà accedere al sistema e compilare il modello LAV\_US, avendo a disposizione l'archivio di tutti i moduli inviati.

Le comunicazioni attraverso il modello LAV\_US sono di diverso tipo:

- inizio lavoro a catena;
- lavoro usurante D.M. 1999;
- lavoro usurante notturno;
- lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti.

Il modello, nella sezione "Elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività", chiede di inserire il numero indicativo di lavoratori impegnati nelle attività, tra i quali bisogna includere anche eventuali lavoratori in somministrazione.

In caso di processi produttivi in serie o in "linea catena" (attività ripetute e costanti dello stesso ciclo lavorativo, controllo computerizzato delle linee di produzione etc.) è necessario comunicare lo svolgimento delle lavorazioni entro trenta giorni dall'inizio delle attività. La sanzione amministrativa per la mancata comunicazione va da 500 euro a 1.500 euro.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa da 500 euro a 1.500 euro. Per adempiere agli obblighi previsti è necessario indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno svolti.

\*\*\*



## APPROFONDIMENTO

### Importi retributivi e contributivi per l'anno 2018

L'[\*Inps, con circolare n. 13 del 26 gennaio 2018\*](#), ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

### Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmens

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2018	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	507,42
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	48,20

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2018: retribuzioni convenzionali in genere	Euro
Retribuzione giornaliera minima	26,78

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (L. 250/1958)	
Anno 2018: soci delle cooperative della piccola pesca	Euro
Retribuzione convenzionale mensile	670,00

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$$(\text{€ } 48,20) \times (6) / (40) = \text{€ } 7,23 = \text{minimale di retribuzione oraria}$$

Articolo 3-ter, L. 438/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2018	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	46.630,00
Importo mensilizzato	3.886,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2018	Euro
Trattamento minimo di pensione	507,42
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	202,97
Limite annuale per l'accredito dei contributi	10.544,00

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	
Anno 2018	Euro
Valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive della mensa in forma cartacea	5,29
Valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive della mensa in forma elettronica	7,00
Fringe benefit (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99

Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato	
Anno 2018	Euro
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	67,14

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	
Anno 2018	Euro
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.109,19

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile	
Anno 2018	Euro
Massimale annuo della base contributiva	101.427,00

Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere	
Anno 2018	Euro
Massimale contributivo annuo	184.885,00

Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con handicap in situazione di gravità	
Anno 2018	Euro
Retribuzione annua	47.968,00

### **Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata - ex Enpals:**

Lavoratori dello spettacolo

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95	
Anno 2018	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	101.427,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	46.630,00

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95 - anno 2018			
Fasce di retribuzione giornaliera		Massimale di retribuzione giornaliera imponibile	Giorni di contribuzione accreditati
da Euro	a Euro	Euro	
739,01	1.478,00	739,00	1
1.478,01	3.695,00	1.478,00	2
3.695,01	5.912,00	2.217,00	3
5.912,01	8.129,00	2.956,00	4
8.129,01	10.346,00	3.695,00	5
10.346,01	13.302,00	4.434,00	6
13.302,01	16.258,00	5.173,00	7
16.258,01	In poi	5.912,00	8

Il contributo di solidarietà del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.

L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 149 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.

#### Sportivi professionisti

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95	
Anno 2018	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà dell'1,5% di cui 0,75% a carico del datore di lavoro e 0,75% a carico del lavoratore fino a 739.407,00 euro	101.427,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	46.630,00

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95	
Anno 2018	Euro
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà dell'1,5%, di cui 0,75% a carico del datore di lavoro e 0,75% a carico del lavoratore fino ad euro 2.370,00 giornalieri.	325,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	149,00

#### ***Precisazioni per la regolarizzazione degli adempimenti relativi al mese di gennaio 2018***

L'[Inps, con messaggio n. 536 del 5 febbraio 2018](#), a integrazione della circolare n. 13/2018, ha fatto presente che i datori di lavoro che per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio 2018 non abbiano potuto tenere conto dei valori contributivi aggiornati, possono regolarizzare detto periodo senza oneri aggiuntivi, entro il 16 aprile 2018.

Ai fini della regolarizzazione, i datori di lavoro che utilizzano la sezione PosContributiva del flusso UniEmens, calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore all'1° gennaio 2018 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese per portarle in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione (nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>), calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

L'importo della differenza contributiva a credito dell'azienda relativa al versamento dell'aliquota aggiuntiva 1%, da restituire al lavoratore, sarà riportato nella denuncia UniEmens, nell'elemento <DatiRetributivi>, <Contribuzione Aggiuntiva>, <Regolarizz1PerCento>, <RecuperoAggRegolarizz>.

Il valore da prendere a riferimento come "limite annuale per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi" è pari a 10.554 euro.

\*\*\*