

2

Edizione n. 2/2018
Gennaio 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI ANCL BARI

Novità per i datori di lavoro previste dalla Legge di Bilancio 2018

Giuseppe **DE BIASE**

Ezia **FORLEO**

Marcella **LOPORCHIO**

Chiara **OTTOMANO**



Indice

1. Premessa	p. 1
2. Area Fiscale	p. 2
2.1 Esenzioni per spese di trasporto e limite reddito per figli a carico	
2.2 Sospensioni aumenti addizionali regionali e comunali	
2.3 Credito d'imposta per formazione	
2.4 Deducibilità Irap	
2.5 Bonus Renzi	
2.6 Premi di risultato	
2.7 Nuovo limite reddituale esenzione compensi attività dilettantistiche	
2.8 Sospensione delega F24	
2.9 Scadenze modelli fiscali con compensazioni a rischio	
3. Area Lavoro	p. 6
3.1 Esonero per l'occupazione giovanile (commi da 100 a 115)	
3.2 Indennità giornaliera per la pesca marittima (comma 121)	
3.3 Proroga cassa integrazione guadagni straordinaria aziende in crisi	
3.4 Assegno di ricollocazione e agevolazioni seguenti (comma 136)	
3.5 Aree di crisi complessa, proroga Cigs e mobilità (commi 139-145)	
3.6 Tutele lavoratori (commi 217-220)	
3.7 Co.Co.Co per le società sportive dilettantistiche lucrative	
3.8 Bonus Sud	
3.9 Esonero contributivo per imprese agricole	
3.10 Accesso alla banca dati ANPAL	
3.11 Pagamento retribuzioni	
3.12 Proroga tenuta LUL e DMAG	
3.13 Certificato di agibilità teatrale	
4. Area Previdenza	p. 16
4.1 Soppressione del FondInps	
4.2 Aumento ticket licenziamento	
4.3 Lavori gravosi a turni	
4.4 Finanziamento aggiuntivo previdenza complementare	
4.5 Novità APE	
4.6 Novità RITA	
4.7 Sportivi professionisti contributo solidarietà	

Premessa

La Legge di bilancio per il 2018 nr. 205/17 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017 (supplemento ordinario n. 62) ed è entrata in vigore il 01 gennaio 2018, ad eccezione dei commi 756, 808, 816, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 1127 e 1168 dell'art. 1 e dei commi 16, 36 e 37 dell'art. 18 che sono entrati in vigore il 29/12/2017.

Come ogni anno diverse sono le norme che interessano i datori di lavoro, e che nel prosieguo cercheremo di riepilogare sinteticamente per districarsi negli oltre mille commi di cui la legge si compone. Analizzeremo prima le novità fiscali, poi quelle lavoristiche ed infine quelle previdenziali.

2. Area fiscale

2.1 ESENZIONI FISCALI PER SPESE DI TRASPORTO (comma 28) e LIMITE DI REDDITO PER FIGLI A CARICO (comma 252-253)

Al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:

all'articolo 51, comma 2, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d-bis) le somme erogate o rimborsate alla **generalità** o a **categorie di dipendenti** da datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, **per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale** del dipendente e dei familiari fiscalmente a carico.

Pertanto tali spese non concorreranno alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Ricordiamo che per i familiari il limite di reddito da non superare per essere considerati a carico è di € 2.840,51, mentre per i **figli il comma 252 e 253** della finanziaria modificando l'art. 12 comma 2 del Tuir, innalza a € 4.000,00 **il limite di reddito per essere considerati fiscalmente a carico dal 01 gennaio 2019**.

2.2 SOSPENSIONE AUMENTI ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI (comma 37)

La legge di Bilancio al comma 37 modifica l'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n.208, apporta oltre all'anno 2017 anche all'anno 2018 la **sospensione** per gli enti locali di deliberare ulteriori aumenti **per l'anno 2018 delle addizionali regionali e comunali**.

Tale divieto non si applica ai comuni istituiti a seguito di fusione ai sensi degli articoli 15 e 16 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al fine di consentire, a parità di gettito, l'armonizzazione delle diverse aliquote».

2.3 CREDITO D'IMPOSTA PER FORMAZIONE (commi 46-50)

A tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, nel 2018 sarà garantito **un credito d'imposta "pari al 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente"** per attività di formazione negli ambiti di conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0 come previsto dal comma 48.

“Sono ammissibili al credito d'imposta solo le attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0 quali: big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyber-fisici, 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, applicate negli ambiti elencati nell'allegato A.”

47. Il credito d'imposta di cui al comma 46 è riconosciuto, fino ad un importo massimo annuale di euro 300.000 per ciascun beneficiario, per le attività di formazione, negli ambiti richiamati al comma 48, pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali. E' utilizzabile nel periodo successivo. Non concorre alla base imponibile Irap.

49. Non si considerano attività di formazione ammissibili la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

50. Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui sono state sostenute le spese di cui al comma 46 e in quelle relative ai periodi d'imposta successivi fino a quando se ne conclude l'utilizzo, non concorre alla formazione del reddito né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive.

Sarà un decreto del Mise a definire le disposizioni attuative, da emanarsi entro 90 giorni dal 01 gennaio 2018.

2.4 DEDUCIBILITA' IRAP (comma 116)

Per l'anno 2018 per i soggetti che determinano un valore della produzione netta ai sensi degli artt. da 5 a 9 del D.Lgs. n. 446/1997 è consentita la **piena deducibilità per ogni lavoratore stagionale** che sia stato impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi di imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nei due anni successivi alla cessazione del precedente contratto.

In pratica si tratta di un innalzamento della misura già introdotta dalla legge di stabilità del 2016 laddove la deducibilità era stata fissata al 70%.

Sono esclusi gli enti non commerciali che esercitano esclusivamente attività istituzionale, le Amministrazioni pubbliche e gli enti pubblici.

Attenzione: non è misura strutturale, ma è valida per il solo anno 2018.

2.5 BONUS RENZI (comma 132)

Al comma 1-bis dell'art. 13 del Testo Unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, le parole "24.000 euro" sono sostituite dalle seguenti: "24.600 euro" e le parole "26.000 euro" sono sostituite dalle seguenti: "26.600 euro".

Con la modifica vengono innalzati i tetti retributivi, per cui il bonus spetta a tutti i lavoratori che **non superano il reddito annuo di 24.600 euro** (prima il tetto era di 24.000 euro); potranno inoltre fruire del bonus in forma ridotta anche coloro che hanno un reddito compreso tra **24.600 e 26.600 euro** (prima occorre un reddito compreso tra 24.000 e 26.000 euro). **Resta ferma la misura del bonus pari a 960 euro annui.**

2.6 PREMI DI RISULTATO (comma 161)

La legge 208/2015, prevede che i premi di risultato possano essere anche tramutati in azioni, e il dipendente in luogo del premio può optare per la corresponsione delle azioni.

Esse non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro il limite di € 2.065,83 e se non vendute entro i tre anni dall'acquisto.

La legge di bilancio per il 2018 stabilisce che, per il calcolo e la tassazione della plusvalenza sul valore delle azioni ricevute dai dipendenti, il costo o il valore di acquisto **è pari al valore delle azioni ricevute**, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte dei premi di risultato o di produttività e sulla differenza tra il prezzo di vendita delle stesse e l'importo erogato a titolo di premio, **è dovuta l'Irpef nella misura del 26%**.

2.7 NUOVO LIMITE REDDITUALE DI ESENZIONE PER I COMPENSI EROGATI NELL'AMBITO DELLE ATTIVITA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE (comma 367)

Rispetto al testo precedente dell'art. 69, comma 2 del T.U.I.R. 917/86, il limite entro cui si è esentati fiscalmente per i compensi erogati per prestazioni rese nell'ambito delle attività sportive dilettantistiche e attività di cui alla lettera m) del comma 1 dell'articolo 67 del T.U.I.R. 917/86, passa da 7.500 euro a 10.000 euro.

In particolare per il comma 367 le indennità, i rimborsi forfettari, i premi e i compensi di cui alla lettera m) del comma 1 dell'articolo 67 ("le indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche;") non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 10.000 euro.

2.8 SOSPENSIONE DELEGA F24 CON COMPENSAZIONI A RISCHIO (comma 990)

La legge di Bilancio al comma 990 aggiunge un ulteriore comma all'art. 37 DL. 223/2006, il 49-ter, stabilendo che l'Agenzia delle entrate può sospendere, fino a trenta giorni, l'esecuzione delle deleghe di pagamento di cui agli articoli 17 e seguenti del decreto legislativo 241/97, contenenti compensazioni che presentano profili di rischio, al fine del controllo dell'utilizzo del credito. Se all'esito del controllo il credito risulta correttamente utilizzato, ovvero trascorsi trenta giorni dalla data di presentazione delle deleghe 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.

Con successivo provvedimento del direttore della Agenzia delle Entrate verranno stabiliti i criteri e le modalità di attuazione del presente comma.

Ci auguriamo che si tenga conto delle ripercussioni che tale sospensione può provocare nella richiesta del Durc.

2.9 SCADENZE MODELLI FISCALI (commi 933 e 934)

Il comma 933, all'articolo 4 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, apporta le seguenti modificazioni:

a) presentazione modello 770 (dichiarazione dei sostituti d'imposta) viene definitivamente spostato dal 31 luglio al **31 ottobre** la data di scadenza per la presentazione telematica. Data voluta e già segnalata dalla categoria nei precedenti incontri avuti con il governo.

b) La trasmissione in via telematica delle **certificazioni** (CU) di cui al comma 6-ter, contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 21 novembre 2014, n. 175 (modello 730), può avvenire entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta.

Il comma 934 stabilisce, invece un nuovo calendario per la presentazione del 730. Tale termine è stabilito al **23 luglio** qualora si presenti ad un Caf. Il termine del 7 luglio rimane invariato in caso di diretta presentazione al sostituto di imposta.

Inoltre i Caf o professionisti hanno a disposizione diverse date per la presentazione delle dichiarazioni 730:

- a) Entro il 29 giugno per i modelli 730 presentati entro il 22 giugno;
- b) Entro il 07 luglio per le dichiarazioni presentate dal 23 al 30 giugno;
- c) Entro il 23 luglio per le dichiarazioni presentate dal 01 luglio al 23 luglio.

3. Area Lavoro

3.1 ESONERO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE (commi da 100 a 115)

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile ai datori di lavoro che a decorrere **dal 01 gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti**, è riconosciuto per un periodo massimo di **trentasei mesi**, l'esonero contributivo del **50 per cento** di contributi a carico degli stessi, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a **3.000,00 euro su base annua**.

L'esonero spetta con riferimento ai **soggetti** che non hanno mai avuto precedentemente all'assunzione agevolata alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato (né con il datore di lavoro che assume, né con altri datori di lavoro) e che all'atto della assunzione **non abbiano compiuto i 35 anni per il solo 2018**, e i 30 anni per gli anni successivi.

L'esonero spetta anche nel caso di **prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato**, avvenuta dal 01 gennaio 2018 e solo per dodici mesi e purché il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età al momento della prosecuzione.

Tale agevolazione si accoda alla ulteriore agevolazione di cui all'art. 47, comma 7 del D.Lgs. 81/2015 che conferma per un ulteriore anno la contribuzione dell'apprendistato in caso di continuazione del rapporto di lavoro

L'esonero si applica anche in caso di **trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato** in contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data di conversione del contratto e purché la trasformazione avvenga dal 01 gennaio 2018.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato

(indipendentemente dalla età anagrafica) da altro datore di lavoro privato, il beneficio è riconosciuto a quest'ultimo per il periodo rimanente al raggiungimento dei 36 mesi.

L'esonero non spetta ai datori di lavoro domestico e nel caso di assunzione con contratto di apprendistato, e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive salvo quanto disposto dal comma 893 e 894 (rifianziamento del Bonus sud) a cui si rinvia

L'incentivo spetta nel rispetto dei principi generali della fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 e alla condizione di **non aver provveduto a Licenziamenti individuali per GMO o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva**.

Ulteriore novità è la **restituzione del beneficio fruito**, laddove il datore di lavoro proceda al **licenziamento per GMO nei sei mesi successivi** all'assunzione dello stesso lavoratore o di altro lavoratore di pari qualifica (e no mansione).

L'esonero spetta invece in misura pari al **100%** dei contributi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi Inail, e sempre nel limite massimo di € 3.000,00 su base annua e nel rispetto della età anagrafica, ai datori di lavoro che **assumono**, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

a tutele crescenti, **entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio di:**

- a) **studenti che hanno svolto presso lo stesso datore attività di alternanza lavoro** per almeno il 30 per cento delle ore previste.
- b) **studenti che hanno svolto, presso il medesimo 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.

Anche in questo caso il beneficio spetta per trentasei mesi ma nel limite di spesa di € 500.000,00 euro per ciascuno degli anni 2018,2019 e 2020, a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziali.

Necessiterà un decreto ministeriale da emanarsi entro 60 giorni dal 01 gennaio 2018, che stabilirà i criteri di assegnazione dei contributi.

Le considerazioni finali riferite a questa nuova agevolazione, riportano alle problematiche delle agevolazioni degli ultimi anni. In primis come il datore di lavoro farà ad avere certezza della mancanza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'assumendo? Come farà a conoscere se il lavoratore è portatore di un beneficio residuale? L'Anpal e la sua banca dati sono ancora un miraggio. L'unico Istituto in grado di verificare ciò è L'INPS.

Quanto al richiamo al contratto a tutele crescenti, forse la spiegazione potrebbe essere quella di escludere dal beneficio i dirigenti.

3.2 INDENNITA' GIORNALIERA PER LA PESCA MARITTIMA (comma 121)

La Legge di bilancio al comma 121, al fine di garantire un sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti da **imprese adibite alla pesca marittima**, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, **nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio** riconosce per ciascun lavoratore, per l'anno 2018 e nel limite di spesa di 11 milioni di euro, un'**indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30 euro**. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono disciplinate le modalità relative al pagamento dell'indennità di cui al presente comma.

3.3 PROROGA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA AZIENDE IN CRISI (comma 133)

Al comma 133 viene **prorogato per gli anni 2018 e 2019 la cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione e crisi aziendale** per le aziende con più di 100 dipendenti e con rilevanza economica strategica.

La procedura prevede un accordo governativo presso il Ministero del lavoro.

Il periodo concesso potrà arrivare **fino a 12 mesi per i casi di riorganizzazione aziendale** di cui all'arti-

colo 21, comma 2 del D.Lgs. 148/2015, nel caso **sia caratterizzato da investimenti complessi** non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi di cui all'articolo 22, comma 1, ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 2, presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.

Diversamente il limite temporale potrà arrivare **fino a 6 mesi**, qualora **il piano di risanamento di cui all'articolo 21, comma 3, presenti interventi correttivi complessi** volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di dodici mesi di cui all'articolo 22, comma 2.

3.4 ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE E AGEVOLAZIONI SEGUENTI (comma 136)

Il comma 136, ha aggiunto un nuovo articolo al D.Lgs. 148/2015 in materia di ammortizzatori sociali, l'art. 24 bis. In caso di imprese in crisi, nella eventualità in cui non è possibile il completo recupero occupazionale, la procedura si può concludere con un **accordo di ricollocazione**, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili a rischio di esubero.

Effettuato il piano ricollocazione, i lavoratori ivi indicati possono chiedere all'Anpal entro 30 giorni dall'accordo l'**erogazione dell'assegno di ricollocazione** per la ricerca di una nuova occupazione.

La durata dell'assegno va da un periodo non inferiore a sei mesi e a un periodo non superiore ai dodici mesi, prorogabili di altri 12 mesi nel caso non sia stato utilizzato l'intero assegno nel periodo di CIGS.

Se il lavoratore trova collocazione presso altro datore di lavoro e **accetta la ricollocazione**, il beneficio che ne trae è l'**esonazione ai fini Irpef di quanto percepito alla cessazione del rapporto di lavoro nel limite delle nove mensilità della retribuzione utile al fine del tfr**. Inoltre è previsto il riconoscimento del 50 % del trattamento di CIGS non ancora percepito.

Il datore di lavoro che ha assunto il lavoratore in ricollocazione, **ha diritto all'esonero dei contributi previdenziali nella misura del 50 % entro il limite massimo annuo di € 4.030,00**. L'agevolazione non si applica ai premi Inail.

Tale beneficio contributivo avrà durata di **18 mesi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato**; di **12 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato** prorogabile di altri 6 in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

3.5 AREE DI CRISI COMPLESSA PROROGA CIGS E MOBILITÀ' (commi 139-145)

Il comma 139 amplia la portata della cigs e della mobilità in deroga, nelle aree di crisi complessa, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 83/2012, riconosciute dal Ministero dello sviluppo economico.

Per le **aziende che non hanno completato il piano di recupero occupazionale** e riconosciute quali aziende che operano nelle aree di crisi industriale complessa entro il 8 ottobre 2016, è previsto che le **regioni possano rifinanziare la proroga della cigs e la mobilità in deroga**.

Mentre per le aziende riconosciute tali, dal 08 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, nell'ipotesi di cessazione del programma di cigs nel periodo dal 01 gennaio 2018 al 30 giugno 2018, può essere riconosciuto un **ulteriore periodo di cigs** per massimo 12 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2018.

Per ottenere tale proroga, va presentato un piano di recupero occupazionale che prevedano specifiche azioni di politica attiva.

Infine nelle aree di crisi complessa, può essere riconosciuta la **mobilità in deroga** per un massimo di 12 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, per quei **lavoratori che cessano la mobilità entro il 30 giugno 2018** e sempre che siano riconosciute specifiche azioni di politica attiva.

3.6 TUTELA LAVORATORI (commi 217-220)

Il comma 217 prevede, che all'art. 24 comma 1 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, le parole: "con esclusione del lavoro domestico" sono soppresse.

Viene esteso anche ai lavoratori domestici il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case di rifugio per un **periodo massimo di 3 mesi**.

Il comma 218 prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio al fine di dichiarare discriminazioni per molestie o molestie sessuali posti in essere sui luoghi di lavoro non può essere sanzionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa che abbia effetti negativi sulle condizioni di lavoro. **E' nullo il licenziamento ritorsivo nonché il mutamento di mansioni nei confronti del denunciante.**

L'unico caso in cui le tutele non verranno garantite saranno quelle del riconoscimento con sentenza di primo grado, dei reati di calunnia e diffamazione nei confronti del denunciante ovvero l'infondatezza della denuncia.

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare un ambiente di lavoro che garantisca l'integrità fisica e morale nonché la dignità dei lavoratori e ad avviare iniziative di natura formativa ed informativa al fine di prevenire molestie sessuali.

A tal fine lavoratori, lavoratrici, datori di lavoro e sindacati si impegnano ad assicurare un ambiente consono alla dignità di ciascuno.

Il comma 219 prevede che siano estesi ai familiari delle vittime dell'attentato terroristico di Dacca del 2016 (attentato in Bangladesh del 1° luglio 2016) i benefici riconosciuti in favore delle vittime di atti di terrorismo e stragi.

Si tratta di benefici economici:

- € 200.000 in caso di decesso;
- € 2.000 per ogni punto percentuale di invalidità in base alle tabelle Inail;
- assegno vitalizio non reversibile esente da Irpef.

3.7 CO.CO.CO PER LE SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE LUCRATIVE (commi 356-360)

I commi da 356 a 360 introducono novità nell'ambito dell'attività sportiva dilettantistica, prevedendo una serie di implicazioni dal punto di vista contrattuale, fiscale e previdenziale per le collaborazioni rese nei confronti delle neo-nate società sportive dilettantistiche con scopo di lucro.

Premesso che il comma 353 della legge di bilancio ha introdotto per le attività sportive dilettantistiche l'esercizio dell'attività anche con scopo di lucro in una delle forme societarie di cui al titolo V del libro quinto del codice civile, il comma 356 prevede che alla lettera d) dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 è aggiunto “, nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative”. In altri termini la previsione di cui al comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, in base alla quale la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione “che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro”, non trova applicazione anche alle collaborazioni coordinate e continuative rese a fini istituzionali in favore delle società sportive dilettantistiche lucrative.

Pertanto è possibile instaurare contratti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art 2 comma 2 del D. Lgs. 81/2015.

Per il comma 358, le prestazioni riconducibili a collaborazioni di cui all'art. 2, comma 2, lettera d) del D. Lgs. 81/2015, così come individuate dal CONI ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 242/1999, formano oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Per il comma 359 i compensi derivanti da contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da ASD e SSD non lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi secondo l'art. 67, comma 1, lettera m) del T.U.I.R. 917/1986, mentre i **compensi** derivanti da contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da **SSD lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente secondo l'art. 50 del T.U.I.R. 917/1986.**

Per il comma 360 a decorrere dal 01 gennaio 2018, i collaboratori coordinati e continuativi che prestano la loro opera in favore delle SSD lucrative riconosciute dal CONI sono iscritti, ai fini dell'IVS, al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo istituito presso l'Inps. Per i primi cinque anni dall' 1 gennaio 2018, la contribuzione al predetto fondo pensioni è dovuta nei limiti del 50 per cento del compenso spettante al collaboratore. L'imponibile pensionistico è ridotto nella stessa misura del 50%. Nei confronti di tali co.co.co. non operano forme di assicurazione diverse da quella per l'IVS.

Il comma 357 integra la tabella A della parte III allegata al DPR 633/72 del comma 123-quater. Pertanto nell'ambito della disciplina dell'IVA, tra i beni e servizi soggetti all'aliquota del 10% vanno inclusi i “servizi di carattere sportivo resi dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI nei confronti di chi pratica l'attività sportiva a titolo occasionale o continuativo in impianti gestiti da tali società.

3.8 BONUS SUD (commi 893-894)

Con i commi 893-894 è stata confermata la **proroga del bonus Sud**, rivolto alle assunzioni effettuate dalle imprese situate nelle regioni Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna (indipendentemente dalla residenza del lavoratore).

I programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale europeo ed i programmi operativi complementari, possono prevedere anche per l'anno 2018 misure per favorire l'assunzione con **contratto a tempo indeterminato** da parte di datori di lavoro che, senza esservi tenuti, assumono:

-soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età;

-soggetti con almeno 35 anni di età, purchè privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Sono incentivate:

-le assunzioni effettuate a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;

-le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato.

L'agevolazione, che si aggiunge all'incentivo strutturale previsto dai commi da 100 a 115, consente di usufruire dell'**esonero totale dei contributi** a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps per 12 mesi. Restano esclusi i contributi dovuti all'Inail. Siamo in attesa del decreto Anpal per lo stanziamento delle risorse e di eventuali ulteriori indicazioni.

3.9 ESONERO CONTRIBUTIVO PER IMPRESE AGRICOLE (commi 117-118)

Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, ai **coltivatori diretti** e agli **imprenditori agricoli professionali**, con **età inferiore a 40 anni**, per coloro che si iscrivono per la prima volta alla previdenza agricola **tra il 1/01/2018 e il 31/12/2018**, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo **massimo di 36 mesi**, l'**esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti**.

L'esonero, decorsi i primi 36 mesi, è riconosciuto per un ulteriore periodo massimo di **12 mesi nel limite del 66%** e per un periodo un ulteriore periodo massimo di **ulteriori 12 mesi nel limite del 50%**.

L'esonero è soggetto alla disciplina degli aiuti "de minimis".

3.10 ACCESSO ALLA BANCA DATI ANPAL (commi 801-803)

I commi 801 e 803 della Legge di Bilancio, prevedono la possibilità per gli iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro e per gli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, di **accedere alla banca dati dell'ANPAL**, al fine di verificare i dati occupazionali relativi ai disoccupati.

Questa possibilità è molto interessante, in quanto i datori per il tramite dei consulenti del lavoro iscritti alla Fondazione dei Consulenti del Lavoro, potranno verificare i dati occupazionali in capo ai lavoratori da assumere e verificare la corretta applicazione delle varie agevolazioni.

Tutto questo sempre se la banca nazionale dell'ANPAL sarà in grado di mettere in rete tutti i dati dei vari centri per l'impiego.

3.11 PAGAMENTO RETRIBUZIONI (comma 910-914)

Una grande novità introdotta dal legislatore è presente dal comma 910 dove viene esplicitata **l'abolizione del pagamento di anticipi e/o della retribuzione in "contanti" a far data dal 1 Luglio 2018**, ai lavoratori con qualsiasi rapporto di lavoro instaurato ad eccezione "..... ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazionie per gli addetti a servizi familiari e domestici" (vedasi comma 913). La firma apposta sulla busta paga non varrà più come ricevuta di avvenuto pagamento del compenso (vedasi comma 912).

Sarà quindi necessario aprire un conto corrente postale o bancario al fine di poter ricevere il compenso previsto, così come sarà reso noto dal Governo dopo che avrà scelto, in accordo "....le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, con l'Associazione bancaria italiana e con la società Poste italiane Spa una convenzione con la quale sono individuati gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle disposizioni di cui ai commi 910, 911 e 912. Gli obblighi di cui ai commi 910, 911 e 912 e le relative sanzioni si applicano a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge." (comma 914)

"910. A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) 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;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni. "

911. I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

912. Per rapporto di lavoro, ai fini del comma 910, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

913. Le disposizioni di cui ai commi 910 e 911 non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a quelli di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, né a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. **Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.**

3.12 PROROGA TENUTA LUL e DMAG (comma 1154)

La legge di bilancio con il comma 1154, apporta una proroga all'articolo 15, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, spostando al **gennaio 2019** l'entrata in vigore dell'**invio telematico del libro Unico del lavoro al Ministero del Lavoro**. Adempimento che è stato già prorogato l'anno scorso ed il cui utilizzo non si riesce ancora a capire a cosa serva.

Inoltre lo stesso comma apporta una modifica all'articolo 8, comma 2, della legge 29 ottobre 2016, n. 199, spostando anche qui di un anno l'**inoltro della denuncia trimestrale DMAG, per le aziende agricole, in modalità Uniemens**. Anche qui un accorgimento che fa tirare un sospiro di sollievo agli addetti al lavoro il cui debutto doveva essere gennaio 2018 e che ora è spostato al **gennaio 2019**.

3.13 CERTIFICATO DI AGIBILITÀ TEATRALE (comma 1097)

Per le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi, l'**obbligo della richiesta del certificato di agibilità (art. 10 D.Lgs 708/47) non sussiste nei confronti dei lavoratori dello spettacolo** appartenenti alle categorie indicate dall'art. 3, c. 1, nn. 1-14) D.Lgs. 708/1947 con **contratto di lavoro subordinato, qualora utilizzati nei locali di proprietà o di cui abbiano**

un diritto personale di godimento per i quali le medesime imprese effettuano regolari versamenti contributivi presso l'Inps.

Diversamente le stesse imprese su citate **hanno l'obbligo di chiedere il rilascio del certificato di agibilità per i lavoratori autonomi dello spettacolo** di cui all'art. 3 comma 1 da l nr 1 al 14 D.Lgs 708/47 con **contratto d'opera per prestazioni superiori a 30 giorni** e per specifici eventi, di durata limitata nell'arco di tempo della complessiva programmazione dell'impresa, spettacoli singolari e non ripetuti rispetto alle stagioni o cicli produttivi.

L'obbligo della richiesta del certificato di agibilità ricorre per le suddette imprese, ogni qualvolta sia resa una prestazione da parte dei **lavoratori autonomi dello spettacolo appartenenti alle categorie** di cui sopra, nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento le imprese committenti.

In caso di inosservanza delle disposizioni le imprese sono soggette alla sanzione amministrativa di euro 129,00 per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro.

4. Area Previdenza

4.1 SOPPRESSIONE DEL FONDINPS (commi 173 a 176)

Al comma 173 è prevista che la forma pensionistica complementare residuale istituita presso l'INPS (FONDINPS), di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, è soppressa, con decorrenza dalla data determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Nell'individuare la forma pensionistica alla quale far affluire le quote di TFR maturando, verranno sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei diversi comparti del settore privato.

Alla forma pensionistica individuata saranno altresì trasferite le posizioni individuali costituite presso FONDINPS, esistenti alla data di soppressione della stessa, secondo modalità stabilite con il medesimo decreto e sentita la COVIP.

Con efficacia dalla data di decorrenza di soppressione del FONDINPS è abrogata la procedura di espressione della volontà del lavoratore circa la destinazione del TFR maturando e disciplina della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS (FONDINPS), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2007.

4.2 AUMENTO TICKET LICENZIAMENTO (comma 137)

Al comma 137, è previsto per le aziende soggette alla GICS, che il ticket di licenziamento dal 01 gennaio 2018 è innalzato dal 41 all' 82 per cento, per le risoluzioni dei rapporti di lavoro a seguito di licenziamenti collettivi di cui alla Legge 223/91. Pertanto il ticket passa a € 979,90 per ogni anno di lavoro fino ad un massimo di tre anni.

4.3 LAVORI GRAVOSI A TURNI (comma 170)

La legge di Bilancio al comma 170 incide sul conseguimento del numero di giornate utili per l'anticipo pensionistico per i lavoratori impiegati in lavorazioni particolarmente faticose e nello specifico del lavoro organizzato in turni di dodici ore. Ai fini del conseguimento dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, i giorni lavorativi effettivamente svolti sono moltiplicati per il coefficiente di 1,5 per i lavoratori impiegati in cicli produttivi organizzati su turni di dodici ore, sulla base di accordi collettivi già sottoscritti alla data del 31 dicembre 2016.

4.4 FINANZIAMENTO AGGIUNTIVO PREVIDENZA COMPLEMENTARE (commi 171 e 172)

Al comma 171 e 172, La legge di bilancio interviene per ridefinire le modalità di versamento della contribuzione dovuta alla **previdenza complementare**.

Salva diversa volontà del lavoratore, quando la contrattazione collettiva o specifiche disposizioni normative disciplinano il versamento a fondi pensione negoziali di categoria di **contributi aggiuntivi alle ordinarie modalità di finanziamento della previdenza complementare** (articolo 8 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252), tale versamento é effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento ove esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge, anche **in caso di lavoratori che non abbiano destinato il proprio trattamento di fine rapporto (TFR) alla previdenza complementare**. Qualora il lavoratore sia invitato, per effetto di una disposizione normativa o contrattuale, ad esprimere una scelta circa la destinazione del contributo aggiuntivo e non manifesti alcuna volontà, per l'individuazione del fondo si applicano i criteri già previsti dall'articolo 8, comma 7, lettera b), del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, salvo che il lavoratore sia già iscritto ad un fondo pensione negoziale, sia esso nazionale o territoriale, nel qual caso il contributo aggiuntivo affluisce automaticamente alla posizione già in essere. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i fondi pensione negoziali territoriali devono adeguare il proprio ordinamento per dare attuazione alle disposizioni previste.

4.5 NOVITA' APE (comma 162)

Il comma 162 apporta alcune modifiche all'Anticipo finanziario a garanzia pensionistica, conosciuto con l'acronimo di APE.

L'APE è rivolto a coloro che espulsi dal mondo del lavoro, a cui mancano un massimo di 3 anni e 7 mesi al raggiungimento della pensione secondo la legge Fornero.

Ai lavoratori già individuati dalla Legge 232/2016, si aggiungono coloro che sono disoccupati per cessazione di un rapporto a tempo determinato, se nei 36 mesi precedenti la cessazione abbiano svolto almeno 18 mesi di lavoro dipendente.

Inoltre l'APE è riconosciuta anche a coloro che negli ultimi 10 anni possano far valere almeno 7 anni di adibizione a lavorazioni faticose e difficoltose; oppure 6 anni negli ultimi sette in maniera continuativa e che abbiano almeno 36 anni di contribuzione.

Inoltre è riconosciuto un ulteriore beneficio per le donne con figli che possono accedervi con requisiti contributivi ridotti di 6 mesi per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni.

4.6 NOVITA' RITA (commi 168-169)

I commi da 168 a 169 apportano alcune modifiche sostanziali alla rendita integrativa temporanea anticipata.

Viene abolito il limite anagrafico dei 63 anni minimi.

Viene data la possibilità di accedervi nel caso di perdita dell'occupazione e la mancanza di **non più di 5 anni dalla maturazione della pensione** ed almeno 20 anni di contribuzione.

Viene data la possibilità di accedervi ai lavoratori **disoccupati da almeno 24 mesi** e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i dieci anni successivi.

Viene data la possibilità a chi fa domanda ed è iscritto ad una **forma pensionistica complementare**, con esclusione di quelle in regime di prestazione definita, su richiesta dell'aderente **può essere erogata, in tutto o in parte, in forma di rendita temporanea, denominata "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA)**, decorrente dal momento dell'accettazione della richiesta fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia e consistente nell'erogazione frazionata di un capitale, per il periodo considerato, pari al montante accumulato richiesto. Ai fini della richiesta in rendita e in capitale del montante residuo non rileva la parte di prestazione richiesta a titolo di rendita integrativa temporanea anticipata.

4.7 SPORTIVI PROFESSIONISTI CONTRIBUTO SOLIDARIETA' (comma 374)

Il comma 374 della legge di Bilancio prevede un aumento del contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti dovuto all'INPS gestione ex Enpals.

Tale contributo dal **01 gennaio 2018**, passa da 1,2% sulla parte che eccede il massimale di retribuzione giornaliera, al **1,5 %** di cui lo 0,75 % a carico dello sportivo professionista.

Lo stesso contributo dal **01 gennaio 2020** passa al **3,1 %** di cui il 2,1 % a carico dello sportivo professionista.