

**Circolare per la Clientela - 28.02.2018, n. 04 - Sezione Lavoro**

**Oggetto: Recenti novità e disposizioni.**

## **SOMMARIO**

- 1. Sgravio contributivo Triennale**
- 2. Welfare aziendale CCNL Metalmeccanici Industria e PMI**
- 3. Bonus 80 euro**
- 4. Tassazione Irpef compensi sportivi**
- 5. Assunzione disabili**
- 6. Pagamento stipendi**
- 7. Congedo Paternità**

### **1 SGRAVIO CONTRIBUTIVO TRIENNALE**

Ai datori privati che a decorrere dal 01 gennaio 2018, assumono lavoratori di età inferiore ai 35 anni, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, un esonero contributivo pari al 50%, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 3000 euro annui. Il limite di età scende a 30 (non compiuti) nel 2019.

Lo sgravio, nel rispetto dei limiti di età anche in caso di prosecuzione, successiva al 31.12.2017, di un contratto di apprendistato e conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

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

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

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

### **2 WELFARE AZIENDALE CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA E PMI**

#### **CCNL Piccola industria metalmeccanica - Welfare aziendale**

A decorrere dal 1° marzo 2018 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un valore di 150 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2018.

Tale importo di 150 euro sarà successivamente attivato a decorrere dal 1° gennaio 2019 e dal 1° gennaio 2020 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Ai lavoratori è data la facoltà di destinare tale benefit, e di anno in anno, al FONDAPI, così come potranno destinarlo alla Assistenza sanitaria integrativa, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare i 150 euro per ciascuno degli anni 2018, 2019, 2020.

### **CCNL Industria metalmeccanica - Welfare aziendale**

Ricordiamo che l'accordo nazionale del 27 febbraio 2017 ha introdotto per le imprese l'obbligo di mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un valore di 150 euro a decorrere dal 1 giugno 2018 e utilizzabile entro maggio dell'anno successivo e dal 1 giugno 2019 per un valore di 200 euro da utilizzare entro maggio dell'anno successivo.

### **Cosa si intende per Flexible benefit e welfare aziendale?**

Il welfare aziendale è una forma alternativa di retribuzione.

L'azienda direttamente o indirettamente mette a disposizione del lavoratore, un paniere di servizi il cui valore è predeterminato.

Segue un elenco (non esaustivo) di possibili servizi:

- 1) Versamento a casse o fondi di assistenza sanitaria.
- 2) Ticket restaurant nel limite giornaliero di 5,29 (elevato a 7,00 euro nel caso di utilizzo del ticket elettronico)
- 3) Servizio di trasporto collettivo (dal 2018 anche l'abbonamento a treno, bus, metro)
- 4) Rimborso di somme per la fruizione dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi
- 5) Rimborso di somme per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali
- 6) Erogazione di somme per le borse di studio
- 7) Rimborso di somme per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti
- 8) I premi versati dal datore di lavoro a fronte del rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana
- 9) Le somme versate alla previdenza complementare
- 10) I beni in natura, dati anche al singolo dipendente, nel limite di €258,23
- 11) Utilizzazione delle strutture aziendali per le finalità di culto, ricreazione, educazione, istruzione e assistenza sanitaria ad esempio
  - \* Palestra

- \* Scuola di perfezionamento lingue
- \* Frequenza asili nido

Si può optare per piattaforme online che rendono il lavoratore libero di comporre il proprio paniere.

Oppure erogare in maniera unilaterale ad esempio, buoni spesa, buoni benzina, abbonamenti per bus treni o altro.

### **3 BONUS 80 EURO**

Aumenta a 24.600 euro il limite massimo di reddito complessivo ammesso per la fruizione del Bonus IRPEF pari a 80 euro mensili. Il limite per la fruizione parziale del Bonus aumenta da 26.000 a 26.600 euro.

### **4 TASSAZIONE IRPEF COMPENSI SPORTIVI**

La tassazione dei compensi di sportivi dilettanti a partire dal 1° Gennaio 2018 sarà la seguente:

- I primi **€ 10.000 euro** complessivamente percepiti nel periodo d'imposta non concorrono alla formazione del reddito imponibile Irpef. Pertanto non sono soggetti a tassazione o indicazione nella dichiarazione dei redditi.
- Sugli ulteriori **€ 20.658,28** percepiti nell'anno è operata una ritenuta alla fonte a titolo d'imposta ai fini Irpef, con aliquota 23% maggiorata di addizionale regionale e comunale. Anche questi compensi non devono essere riportati in dichiarazione dei redditi.
- Sulle somme eccedenti è operata una ritenuta a titolo di acconto del 23% (pari al primo scaglione dell'Irpef) sempre maggiorata dell'addizionale regionale e comunale.

### **5 ASSUNZIONE DISABILI**

A decorrere dal 1° **Gennaio 2018** l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, sorgerà contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili.

Di conseguenza, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti a presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento del raggiungimento dei 15 dipendenti computabili.

### **6 PAGAMENTO STIPENDI**

A decorrere dal 1° **Luglio 2018** i datori di lavoro o committenti dovranno obbligatoriamente corrispondere ai lavoratori la retribuzione e ogni anticipo di essa con modalità tracciabile e la firma della busta paga non costituirà più prova dell'avvenuto pagamento degli stipendi.

Il pagamento dovrà avvenire tramite banche o uffici postali con i seguenti mezzi di pagamento:

- Bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore

- Strumenti di pagamento elettronico
- Pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento
- Emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento d'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale del lavoratore, purchè di età non inferiore a sedici anni.

## 7 CONGEDO DI PATERNITA'

Per l'anno 2018 i padri lavoratori dipendenti, in relazione ai figli nati, adottati o affidati, hanno diritto:

- ad un **congedo obbligatorio** della durata di **4 giorni**, che possono essere goduti anche in maniera non continuativa, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio,
- ad un **congedo facoltativo** della durata di **1 giorno**, da fruire in accordo con la madre e in sostituzione di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per usufruire del congedo il padre lavoratore è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni prescelti per astenersi dal lavoro, con almeno 15 giorni di preavviso.

Con l'occasione porgiamo cordiali saluti.

*Studio Luisetti & Sterchele e C.*

