



STUDIO ASSOCIATO PANNISCO
DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO

DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN
Abilitata Consulente del lavoro

Treviso, 15 gennaio 2018

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 5– 2018

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2018 - LE DISPOSIZIONI PER IL 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.

Nella tabella che segue si riepilogano alcune delle misure dell'articolo 1, che interessano i professionisti del lavoro. Tra le principali novità, si segnala l'introduzione di un esonero contributivo dalle condizioni molto più ristrette rispetto alle edizioni degli anni passati: oltre al limite di età, che per il 2018 si attesta a 35 anni, 30 in via ordinaria, i soggetti interessati non devono essere mai stati assunti in precedenza con contratto a tempo indeterminato, apprendistato non confermato escluso.

Firma digitale atti di impresa

Comma 25	La Legge di Bilancio 2018 prevede la sostituzione delle recenti modifiche apportate dal Collegato fiscale, stabilendo che taluni atti di impresa devono essere "stipulati con atto pubblico informatico" in sostituzione della precedente previsione di sottoscrizione con "firma digitale".
----------	--

Abbonamenti servizi di trasporto: detraibilità e welfare

Comma 28	Viene aggiunta all'articolo 15, Tuir (detrazioni), la lettera i- <i>decies</i> , rendendo così detraibili nel limite del 19% le spese sostenute per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per un importo non superiore a 250 euro. Inoltre, mediante aggiunta all'articolo 51, Tuir (determinazione reddito lavoro dipendente), della lettera d- <i>bis</i> , viene prevista la non imponibilità delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal 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 indicati nell'articolo 12, che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12. Grazie alla modifica, si ampliano le possibilità per il riconoscimento di soluzioni di <i>welfare</i> ai dipendenti.
----------	---



	3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Comma 101	L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103. 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. Si evidenzia, quindi, che rispetto agli esoneri degli anni precedenti, se il lavoratore è già stato assunto con contratto a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa (escluso l'apprendistato), non può essere destinatario dell'esonero.
Comma 102	Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.
Comma 103	Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. Apparentemente, può sembrare in contraddizione con la disposizione del comma 101: in realtà, questa ipotesi riguarda un'eventuale assunzione successiva alla prima che ha determinato l'esonero, fermo restando che prima di quest'ultima non vi può essere stato un rapporto a tempo indeterminato.
Comma 104	Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per gmo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.
Comma 105	Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103: pertanto, dovranno comunque scalare dal limite massimo di 36 mesi il precedente rapporto (ovviamente nel limite massimo di 6 mesi).
Comma 106	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 a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero 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. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.
Comma 107	L'esonero si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un



	stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto, in deroga all'articolo 11, comma 4- <i>octies</i> , del medesimo decreto legislativo.
--	---

Promozione imprenditoria agricola	
Comma 117	Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1, D.Lgs. 99/2004, con età inferiore a 40 anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 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 e i superstiti. L'esonero, decorsi i primi 36 mesi, è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi nel limite del 66% e per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi nel limite del 50%. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
Comma 118	Le disposizioni di cui al comma 117 si applicano nei limiti previsti dai Regolamenti UE n. 1407/2013 e n. 1408/2013, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti <i>de minimis</i> .

Agevolazioni per affiancamento in agricoltura	
Commi 119 e 120	Per favorire lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile in agricoltura e agevolare il passaggio generazionale nella gestione dell'attività d'impresa per il triennio 2018-2020, i giovani di età compresa tra i 18 e i 40 anni, anche organizzati in forma associata, che non siano titolari del diritto di proprietà o di diritti reali di godimento su terreni agricoli e che stipulano con imprenditori agricoli di cui all'articolo 2135 cod. civ. o coltivatori diretti, di età superiore a 65 anni o pensionati, un contratto di affiancamento, hanno accesso prioritario alle agevolazioni previste dal titolo I, capo III, D.Lgs. 185/2000. Il contratto di affiancamento, da allegare al piano aziendale presentato all'Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (Ismea), che può prevedere un regime di miglioramenti fondiari anche in deroga alla legislazione vigente, impegna da un lato l'imprenditore agricolo o il coltivatore diretto a trasferire al giovane affiancato le proprie competenze nell'ambito delle attività di cui all'articolo 2135 cod. civ.; dall'altro il giovane imprenditore agricolo a contribuire direttamente alla gestione, anche manuale, dell'impresa, d'intesa con il titolare, e ad apportare le innovazioni tecniche e gestionali necessarie alla crescita d'impresa. L'affiancamento non può avere durata superiore ai 3 anni e comporta in ogni caso la ripartizione degli utili di impresa tra il giovane e l'imprenditore agricolo, in percentuali comprese tra il 30 e il 50% a favore del giovane imprenditore. Il contratto può stabilire il subentro del giovane imprenditore agricolo nella gestione dell'azienda e in ogni caso prevede le forme di compensazione del giovane imprenditore in caso di conclusione anticipata del contratto. Al giovane imprenditore è garantito in caso di vendita, per i 6 mesi successivi alla conclusione del contratto, un diritto di prelazione con le modalità di cui all'articolo 8, L. 590/1965. Nel periodo di affiancamento il giovane imprenditore è equiparato all'imprenditore agricolo professionale, ai sensi dell'articolo 1, D.Lgs. 99/2004.



	<p>temporale di durata di 12 mesi di cui all'articolo 22, comma 2.</p> <p>Ai fini dell'ammissione all'intervento di cui al comma 1, l'impresa deve 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.</p>
--	--

Accordo di ricollocazione	
Comma 136	<p>Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione di cui all'articolo 24, D.Lgs. 148/2015, può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Anpal, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23, D.Lgs. 150/2015, nei limiti e alle condizioni previsti dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del presente decreto. Il numero delle richieste non può in ogni caso eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale presentato ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3.</p> <p>In deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del citato D.Lgs. 150/2015, l'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi. Esso è 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.</p> <p>Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio di cui al comma 2, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenta 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. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente. Inoltre, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.</p> <p>Al datore di lavoro che assume il lavoratore di cui al comma 4 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 importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.</p> <p>L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:</p> <p>18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;</p>



	le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle stesse Regioni, possono autorizzare, per un periodo massimo di 12 mesi, le proroghe in continuità delle prestazioni di Cigd concesse entro la data del 31 dicembre 2016 e aventi durata con effetti nell'anno 2017.
--	--

Adeguamento speranza di vita	
Comma 146	Con riferimento agli adeguamenti, la variazione della speranza di vita relativa al biennio di riferimento è computata in misura pari alla differenza tra la media dei valori registrati nei singoli anni del biennio medesimo e la media dei valori registrati nei singoli anni del biennio precedente, con esclusione dell'adeguamento decorrente dal 1° gennaio 2021, in riferimento al quale la variazione della speranza di vita relativa al biennio 2017-2018 è computata, ai fini dell'adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento, in misura pari alla differenza tra la media dei valori registrati negli anni 2017 e 2018 e il valore registrato nell'anno 2016. Gli adeguamenti biennali non possono in ogni caso superare i 3 mesi, salvo recupero in sede di adeguamento o di adeguamenti successivi nel caso di incremento della speranza di vita superiore a 3 mesi; gli stessi adeguamenti non sono effettuati nel caso di diminuzione della speranza di vita relativa al biennio di riferimento, salvo recupero in sede di adeguamento o di adeguamenti successivi.

Accesso pensioni di vecchiaia e anticipata	
Commi 147, 148, 149, 150 e 153	<p>Per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, che si trovano in una delle condizioni seguenti:</p> <p>lavoratori dipendenti che svolgono da almeno 7 anni nei 10 precedenti il pensionamento le professioni di cui all'allegato B, Legge di Bilancio, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;</p> <p>ai lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a), b), c) e d), D.Lgs. 67/2011, che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 1, D.Lgs. 67/2011, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.</p> <p>Non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, di cui all'articolo 24, commi 6 e 10, D.L. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011, l'adeguamento alla speranza di vita stabilito per l'anno 2019, ai sensi dell'articolo 12, D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010.</p> <p>Al requisito contributivo ridotto riconosciuto ai lavoratori di cui all'articolo 1, comma 199, L. 232/2016, continuano ad applicarsi gli adeguamenti previsti ai sensi del comma 200 del medesimo articolo.</p> <p>La disposizione del comma 147 non si applica ai soggetti che, al momento del pensionamento, godono dell'indennità di cui all'articolo 1, comma 179, L. 232/2016.</p> <p>Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attuative dei commi 147 e 148, con particolare</p>



	<p>cui al comma 153.</p> <p>Con riferimento ai lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia, è assunto a riferimento per il computo integrale dell'anno di lavoro il numero minimo di giornate di cui all'articolo 9-ter, comma 4, secondo periodo, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla L. 608/1996.</p> <p>Per i soggetti che a decorrere dal 1° gennaio 2018 si trovano o verranno a trovarsi nelle condizioni di cui all'articolo 1, commi 179 e 179-bis, L. 232/2016, come modificati dalla presente legge, non si applica il limite relativo al livello di tariffa Inail di cui all'allegato A, regolamento di cui al D.P.C.M. 88/2017. I soggetti che verranno a trovarsi nelle predette condizioni nel corso dell'anno 2018 presentano domanda per il loro riconoscimento entro il 31 marzo 2018 ovvero, in deroga a quanto previsto dal citato regolamento di cui al D.P.C.M. 88/2017, entro il 15 luglio 2018.</p>
--	--

RITA	
Commi 168 e 169	<p>Viene resa strutturale la RITA (Rendita integrativa temporanea anticipata) per i lavoratori che cessino l'attività lavorativa e maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 5 anni successivi, e che abbiano maturato alla data di presentazione della domanda di accesso alla rendita integrativa di cui al presente comma un requisito contributivo complessivo di almeno 20 anni nei regimi obbligatori di appartenenza, le prestazioni delle forme pensionistiche complementari, con esclusione di quelle in regime di prestazione definita possono essere erogate, in tutto o in parte, su richiesta dell'aderente, 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. È pertanto venuto meno il requisito di almeno 63 anni di età.</p> <p>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. La rendita anticipata è riconosciuta altresì ai lavoratori che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 10 anni successivi.</p> <p>Da un punto di vista fiscale, la parte imponibile della rendita anticipata, determinata secondo le disposizioni vigenti nei periodi di maturazione della prestazione pensionistica complementare, è assoggettata alla ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%, ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. A tal fine, se la data di iscrizione alla forma di previdenza complementare è anteriore al 1° gennaio 2007, gli anni di iscrizione prima del 2007 sono computati fino a un massimo di 15. Il percettore della rendita anticipata ha facoltà di non avvalersi della tassazione sostitutiva, facendolo constare espressamente nella dichiarazione dei redditi; in tal caso la rendita anticipata è assoggettata a tassazione ordinaria.</p>

Pensione anticipata per lavoro a turni



	accordi medesimi, purché con prestazioni non inferiori a quelle originariamente previste.
--	---

Pagamento delle prestazioni	
Comma 184	A seguito della modifica dell'articolo 1, comma 302, L. 190/2014, a decorrere dal mese di gennaio 2018, al fine di razionalizzare e uniformare le procedure e i tempi di pagamento delle prestazioni previdenziali corrisposte dall'Inps, i trattamenti pensionistici, gli assegni, le pensioni e le indennità di accompagnamento erogati agli invalidi civili, nonché le rendite vitalizie dell'Inail sono posti in pagamento il primo giorno di ciascun mese o il giorno successivo, se il primo è festivo o non bancabile, con un unico mandato di pagamento ove non esistano cause ostative, fatta eccezione per il mese di gennaio in cui il pagamento avviene il secondo giorno bancabile.

Reddito di inclusione (Rel)	
Commi 190-197 e 199	È stata ampliata la platea dei beneficiari e incrementato il beneficio economico collegato al Rel; sono stati resi meno stringenti i requisiti del nucleo familiare, necessari, in sede di prima applicazione, per accedere al Rel. Dal 1° luglio 2018 decadono i requisiti collegati alla composizione del nucleo familiare richiedente, di cui vengono considerate esclusivamente le condizioni economiche. Il massimale annuo riferito alla componente economica del Rel è incrementato del 10% (esclusivamente per i nuclei familiari con 5 o più componenti il beneficio passa da 485 a circa 534 euro mensili).

Congedo per vittime di violenza	
Comma 217	È stata estesa alla lavoratrice domestica la possibilità di fruire del congedo per le donne vittime di violenza di genere (articolo 24, D.Lgs. 80/2015).

Tutela di chi denuncia le molestie	
Comma 218	All'articolo 26, Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti: <i>3-bis "La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia";</i> <i>3-ter "I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente</i>



e 894	<p>l'anno 2018, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero di soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Per i soggetti di cui al periodo precedente, l'esonero contributivo di cui al comma 100 è elevato fino al 100%, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, L. 190/2014. L'esonero contributivo di cui al periodo precedente è riconosciuto in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo. Ai fini di cui al comma 893, sono adottate, con le rispettive procedure previste dalla normativa vigente, le occorrenti azioni di rimodulazione dei programmi interessati.</p>
-------	---

Pagamento retribuzioni	
Commi 910 - 914	<p>A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti devono corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>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 16 anni.</p> <p>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.</p> <p>Per rapporto di lavoro si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 cod. civ., 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 L. 142/2001. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.</p> <p>Le disposizioni di cui ai commi 910 e 911 non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le P.A. di cui all'articolo 1, comma 2, D.L. 165/2001, a quelli di cui alla L. 339/1958, né a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei Ccnl per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p> <p>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.</p>

Termine invio telematico 770



	<p>radiotelevisive e per gli impianti sportivi ogni qualvolta sia resa una prestazione da parte dei lavoratori autonomi dello spettacolo appartenenti alle categorie indicate dal numero 1) al numero 14), articolo 3, comma 1, nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento le imprese committenti.</p> <p>In caso di inosservanza delle disposizioni le imprese sono soggette alla sanzione amministrativa di 129 euro per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro da ciascuno prestata.</p>
--	--

Rinvii per LUL e DMAG	
Comma 1154	Sono state posticipate al 2019 le decorrenze riguardanti la tenuta telematica del LUL presso il Ministero del lavoro e l'invio mensile con flusso UniEmens dei dati della denuncia DMAG.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Studio Associato Pannisco