

La manovra contenuta in questa legge introduce novità nei campi più diversi del vivere sociale e con le quali dovremo confrontarci nel corso dell'anno 2018. Si spazia dal *bonus bebè* alla proroga della *cedolare secca al 10%* (per alcune tipologie di contratto di locazione), dal divieto delle *bollette di 28 giorni* per i servizi telefonici (con il ritorno alle bollette mensili) al *bonus cultura* per i 18enni, dalla regolamentazione delle *locazioni brevi* alla miniriforma degli *esami di 3° media*, oltre a tutta una serie di interventi in campo fiscale, sanitario, della pubblica amministrazione, ecc ...

Queste brevi note si occuperanno esclusivamente di alcuni interventi previsti nel campo del *lavoro*.

**BONUS 80 EURO** – A partire da Gennaio 2018 sono modificati i limiti massimi di reddito entro i quali viene corrisposto il cosiddetto bonus Renzi. La soglia di reddito passa da 24.000 a 24.600 euro l'anno. Il bonus viene ridotto gradualmente per i redditi superiori a 24.600 e fino a 26.600 euro (prima erano 26.000).

**CONGEDO DI MATERNITA' PER I PAPA'** - Per i bambini nati dal 2018 i padri possono utilizzare 4 giorni (in unica soluzione o scaglionati) di congedo obbligatorio, in aggiunta al congedo di cui gode la mamma, da utilizzare entro i 5 mesi dalla nascita (o dall'ingresso dei figli adottati o affidati).

È stata inoltre reintrodotta la possibilità di godere, sempre entro i 5 mesi, di 1 giorno di congedo facoltativo, a condizione che la mamma rinunci al godimento di 1 giorno di congedo obbligatorio.

Ambedue i congedi devono essere richiesti esclusivamente al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni (per il giorno di congedo facoltativo deve essere allegata la dichiarazione, da parte della mamma, di rinuncia del corrispondente periodo). Il trattamento economico corrispondente, pari al 100%, è a carico dell'INPS, ma viene anticipato dal datore di lavoro.

**GESTIONE SEPARATA INPS** – Dal 1/1/2018 sono aumentati i contributi dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative (dal 33,23% al 34,23%). Resta inalterata (24%) l'aliquota per gli iscritti ad altra cassa di previdenza obbligatoria.

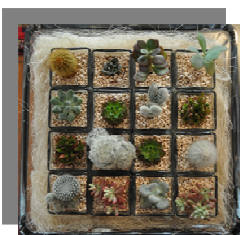
**ASSUNZIONE GIOVANI** – Ai datori di lavoro, che dal 1/1/2018 assumono **con un contratto di lavoro a tempo indeterminato** giovani che non abbiano compiuto 30 anni (35 anni solamente per il 2018) e che precedentemente non siano stati occupati a tempo indeterminato (presso lo stesso datore di lavoro o altri), è riconosciuto l'esonero del 50% dei contributi INPS per 36 mesi e fino ad un importo annuo massimo di 3.000 euro. L'agevolazione viene applicata anche per l'assunzione di lavoratori con precedente contratto di apprendistato presso un altro datore di lavoro e non confermato alla fine del periodo formativo.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo.

Inoltre il beneficio viene revocato (con restituzione di quanto eventualmente goduto) se, nei 6 mesi successivi all'assunzione, viene licenziato lo stesso lavoratore o altro lavoratore con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva.

L'esonero si applica anche in caso di trasformazione di contratti in essere da tempo determinato a tempo indeterminato, nel rispetto dei limiti di età al momento della trasformazione e di tutte le altre condizioni previste.

L'esonero si applica anche nel caso di prosecuzione (alla scadenza del periodo formativo) di un contratto di apprendistato, a condizione che il lavoratore **non abbia compiuto 30 anni di età** alla data di prosecuzione. In



questo caso l'esonero durerà per 12 mesi e decorrerà dal mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo dopo l'apprendistato (cioè dopo un anno dalla conferma).

Lo sgravio è pari al 100% per chi assume giovani nelle regioni del Mezzogiorno, per l'assunzione di studenti in alternanza Scuola-Lavoro e degli studenti che hanno svolto l'apprendistato per il conseguimento di diploma secondario o di alta formazione.

È da precisare che queste misure hanno carattere strutturale e quindi non hanno scadenza.

Anche se la norma è già vigente, al momento non è stata ancora pubblicata la circolare INPS che dovrà fornire le modalità tecniche applicative.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

[www.consulentedellavorotorino.it](http://www.consulentedellavorotorino.it)