

**Legge di bilancio 2018
(L. 27.12.2017 n. 205) -
Principali novità in materia
di lavoro e previdenza**

e

Nuove disposizioni giuslavoristiche 2018

1 PREMESSA

Dal 01.01.2018 sono entrate in vigore nuove disposizioni in linea con quanto stabilito dalla “legge di bilancio 2018”, L. 27.12.2017 n. 205 e da normative emanate precedentemente.

2 SINTESI DELLE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2018:

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile - Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato	Viene introdotto, a favore dei datori di lavoro privati, un incentivo finalizzato a promuovere l'occupazione giovanile stabile, avente carattere strutturale a decorrere dal 2018. Rapporti di lavoro agevolati L'incentivo concerne, innanzitutto: • le assunzioni effettuate dall'1.1.2018 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti; • le conversioni, successive all'1.1.2018, di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Sono, invece, espressamente esclusi (anche se a tempo indeterminato) i rapporti di: • lavoro domestico; • apprendistato. Requisiti dei lavoratori Le suddette assunzioni/conversioni devono riguardare soggetti che: • alla data delle stesse, non abbiano compiuto 30 anni di età; per il solo anno 2018, tale limite è elevato a 35 anni; • in caso di assunzione, non siano mai stati impiegati a tempo indeterminato (fatti salvi eventuali periodi di apprendistato non proseguiti al termine del periodo formativo). Ulteriori condizioni di accesso Oltre al rispetto dei principi valevoli per la generalità degli incentivi occupazionali (es. rispetto del diritto di precedenza, regolarità contributiva), è necessario che i datori di lavoro: • nei 6 mesi precedenti l'assunzione incentivata e relativamente alla medesima unità produttiva, non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi; • per almeno 6 mesi dalla suddetta assunzione, non licenzino per giustificato motivo oggettivo né il lavoratore neo-assunto, né altri lavoratori operanti nella medesima unità produttiva con la medesima qualifica, pena la revoca dell'agevolazione e il recupero degli importi già fruiti. Agevolazione riconosciuta L'agevolazione riconosciuta (non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento) consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, esclusi i premi INAIL: • nella misura del 50% del loro ammontare; • per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (per un importo massimo di 250,00 euro al mese).

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<i>segue</i>	“Portabilità” dell’agevolazione È previsto che, in tutte le ipotesi in cui il rapporto di lavoro incentivato si interrompa prima dei 36 mesi di durata massima, l’agevolazione possa essere fruita, per il periodo residuo, dal datore di lavoro che assuma nuovamente il lavoratore a tempo indeterminato, prescindendosi, in tal caso: • sia dall’età al momento del reimpiego; • sia dal requisito di non aver mai lavorato a tempo indeterminato.
Incentivo strutturale per l’occupazione giovanile stabile - Prosecuzione dell’apprendistato	Il suddetto incentivo per l’occupazione giovanile stabile si applica anche alle ipotesi di prosecuzione di rapporti di apprendistato, al termine del periodo formativo, in ordinari rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato: • successive al 31.12.2017; • riguardanti giovani che non abbiano compiuto 30 anni. In tali casi, l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è riconosciuto: • nella misura del 50% e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua; • ma per il più limitato periodo di durata massima di 12 mesi, fruibili a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del periodo, di un anno dalla conferma in servizio del lavoratore, in cui continuano ad applicarsi i benefici contributivi connessi al precedente rapporto di apprendistato.
Incentivo strutturale per l’occupazione giovanile stabile - Assunzione a tempo indeterminato di studenti impegnati in alternanza scuola-lavoro o apprendistato formativo	Il suddetto incentivo per l’occupazione giovanile stabile si applica anche alle assunzioni effettuate: • dall’1.1.2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti; • entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio, a favore di studenti che: – alla data delle stesse, non abbiano compiuto 30 anni di età; per il solo anno 2018, tale limite è elevato a 35 anni; – abbiano svolto, presso la medesima azienda, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del monte ore previsto nei diversi percorsi di diploma o laurea considerati ovvero abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. “apprendistato di primo livello”) o di apprendistato in alta formazione (c.d. “apprendistato di terzo livello”). In tali casi, l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è concesso: • per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua; • ma con una percentuale di decontribuzione del 100%.
Misure per la ricollocazione di lavoratori di imprese in crisi	Si prevede che i lavoratori di imprese in CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale rientranti nei profili professionali o negli ambiti dell’azienda a rischio di esubero individuati in un apposito accordo concluso in sede di consultazione sindacale: • possano chiedere all’ANPAL l’attribuzione anticipata dell’assegno di ricollocazione (finora riservato ai disoccupati percettori della NASpI da almeno 4 mesi) in modo da ottenere, già durante il periodo coperto dal trattamento straordinario di integrazione salariale, un servizio intensivo

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<i>segue</i>	di assistenza nella ricerca di un altro lavoro, di durata pari alla durata del trattamento e, comunque, non inferiore a 6 mesi (eventualmente prorogabile per ulteriori 12 mesi nel caso in cui, al termine del trattamento, non sia stato integralmente consumato l'importo dell'assegno); • ove accettino l'offerta di un contratto di lavoro con un altro datore, abbiano diritto: – all'esenzione dall'IRPEF delle somme percepite in dipendenza dalla cessazione del precedente rapporto, nel limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; – ad un contributo mensile pari al 50% del trattamento di CIGS che sarebbe stato loro altrimenti corrisposto. A favore di datori di lavoro che assumano i suddetti lavoratori è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a proprio carico, esclusi i premi INAIL: • nella misura del 50%; • nel limite massimo di 4.030,00 euro annui e per un periodo massimo di: – 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato; – 12 mesi, in caso di assunzione a termine, prorogabili di 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.
Pagamento degli stipendi con strumenti tracciabili	A partire dall'1.7.2018, viene introdotto l'obbligo, per i datori di lavoro o committenti, di corrispondere ai lavoratori la retribuzione od ogni suo anticipo attraverso una banca o un ufficio postale, con uno dei seguenti mezzi tracciabili: • bonifico su 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 un suo delegato. Esclusioni L'obbligo in esame non si applica: • ai rapporti di lavoro domestico (di cui alla L. 2.4.58 n. 339), né a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici; • ai rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni. Regime sanzionatorio Per la violazione dell'obbligo in esame è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro.
Differimento dell'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro in modalità telematica	Viene ulteriormente posticipata dall'1.1.2018 all'1.1.2019 l'operatività dell'obbligo di tenere il libro unico del lavoro (LUL): • in modalità telematica; • presso il Ministero del Lavoro; • secondo le modalità tecniche e organizzative definite da un apposito DM. Nel 2018, restano, dunque, ferme le modalità di tenuta del LUL attualmente in uso (elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, stampa <i>laser</i>, supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni precedenti,

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<i>segue</i>	o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo, oltre alla consultabilità, l'inalterabilità e l'integrità dei dati e la sequenzialità cronologica delle operazioni).
Deducibilità integrale IRAP del costo dei lavoratori stagionali per il 2018	In via transitoria per il 2018, viene disposta, ai fini IRAP, la deducibilità integrale (anziché in misura pari al 70%) del costo dei lavoratori stagionali. Soggetti beneficiari Possono beneficiare della deduzione i soggetti che determinano la base imponibile ai sensi degli artt. 5 - 9 del D.Lgs. 446/97, vale a dire: • imprese (incluse banche, altre società finanziarie e assicurazioni); • titolari di reddito di lavoro autonomo (esercenti arti e professioni in forma individuale o associata); • soggetti operanti nel settore agricolo (ove ancora soggetti al tributo). Lavoratori agevolati In assenza di ulteriori specificazioni, si ritiene che attribuiscono il diritto a fruire della deduzione: • sia il personale assunto temporaneamente per lo svolgimento delle attività a carattere stagionale di cui al DPR 7.10.63 n. 1525; • sia il personale assunto temporaneamente per lo svolgimento delle attività definite stagionali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati
Bonus 80,00 euro al mese" - Incremento delle soglie reddituali dal 2018	Viene incrementata la soglia di reddito complessivo IRPEF per beneficiare del c.d. "bonus di 80,00 euro al mese", ai sensi dell'art. 13 co. 1-bis del TUIR, da parte dei titolari di redditi di lavoro dipendente e di alcuni redditi assimilati, che non si trovino in una situazione di "incapienza". Reddito complessivo fino a 24.600,00 euro In caso di reddito complessivo fino a 24.600,00 euro, limite così elevato rispetto al precedente ammontare di 24.000,00 euro, il <i>bonus</i> spetta nella misura "fissa" di 960,00 euro annui (80,00 euro al mese in caso di ripartizione uniforme tra le 12 mensilità). Reddito complessivo superiore a 24.600,00 e fino a 26.600,00 euro Se il reddito complessivo è superiore a 24.600,00 euro ma non a 26.600,00 euro (nuovo limite massimo per fruire dell'agevolazione rispetto alla precedente soglia di 26.000,00 euro), il <i>bonus</i> spettante viene proporzionalmente ridotto all'aumentare del reddito complessivo. Parametrizzazione al periodo di lavoro Il <i>bonus</i>, sia quando spetti in misura "piena" (reddito complessivo fino a 24.600,00 euro), sia quando deve essere parametrato al reddito complessivo (reddito complessivo superiore a 24.600,00 ma non a 26.600,00 euro), deve comunque essere rapportato al periodo di lavoro nell'anno. Decorrenza Le nuove soglie reddituali per beneficiare del <i>bonus</i> di 80,00 euro al mese entrano in vigore l'1.1.2018 e si applicano quindi ai redditi di lavoro dipendente e assimilati corrisposti da tale data.

Di seguito si riepilogano le ulteriori novità precedentemente emanate ma in vigore dall' 01.01:

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Assunzione disabili	I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti computabili sono obbligati, in ogni caso, ad avere forza un disabile : l'obbligo pertanto non scatta, come in precedenza, all'effettuazione di una nuova assunzione.
Congedo Obbligatorio del padre	Innalzato a 4 il numero di giorni di permessi retribuiti spettanti al padre lavoratore. Tali giornate potranno esser godute anche in via non continuativa ma in misura intera (non frazionabili a ore) e ed entro 5 mesi dalla nascita
Congedo Facoltativo del padre	Reintrodotta una giornata di permesso retribuito, usufruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante.
Gestione Separata INPS	Le aliquote contributive per i versamenti alla Gestione Separata INPS sono pari al: • 33,72% o 34,23% per i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie • 24% per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria