



Como, Gennaio 2018.

**Oggetto: Le principali novità in materia di LAVORO contenute nella
LEGGE FINANZIARIA 2018**

Gentili Clienti,

La Legge Finanziaria 2018¹ è stata pubblicata in data 29.12.2017 (cosiddetta “Legge di bilancio 2018: L. 27.12.2017, n. 205²) e contiene alcune novità in **materia di lavoro** delle quali forniamo di seguito in sintesi le principali.

INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE [COMMI 100 – 115]

I commi da 100 a 107 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018 disciplinano un nuovo incentivo all'occupazione, per un periodo massimo di **trentasei mesi**, destinato ai **datori di lavoro privati** che, a partire **dal 1° gennaio 2018**, assumono, con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tutele crescenti, soggetti con **età inferiore a 30 anni** che **non siano mai stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altri datori di lavoro.

Limitatamente alle **assunzioni** effettuate entro il **31 dicembre 2018**, l'esonero spetta per le assunzioni di lavoratori che **non** abbiano compiuto i **35 anni di età**, a parità delle altre condizioni.

Viene espressamente previsto che eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato presso altri datori di lavoro, che non sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano alla possibilità di beneficiare dell'incentivo.

L'incentivo si sostanzia:

- nell'**esonero** dal versamento del **50%** dei **contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro,
- per un periodo **massimo** di **36 mesi**,
- nel **limite** di **3.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile.

Sono **esclusi** dagli oneri soggetti a sgravio i premi e contributi dovuti all'INAIL.

¹ <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

² Le novità esaminate sono contenute nella Parte I, Sezione I, della Legge 27.12.2017, n. 205, sezione composta da un solo articolo suddiviso in ben 1.181 commi e relativa alle “Misure quantitative per la realizzazione degli obiettivi programmatici”.

Qualora il lavoratore sia stato assunto fruendo parzialmente dell'incentivo in esame, e successivamente venga assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro, quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione. L'incentivo, in questo, caso, spetta anche per i lavoratori assunti dopo il compimento del 30° anno di età, per i periodi residui rispetto ai 36 mesi totali di esonero contributivo.

Oltre ai criteri generali per la fruizione degli incentivi previsti dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015, 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 l'esonero, ovvero di un altro lavoratore nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la **perdita dell'incentivo** stesso e il recupero delle quote di incentivo già fruite.

Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore.

L'esonero contributivo in parola trova applicazione anche:

- in caso di **prosecuzione** a tempo indeterminato, **successiva al 31 dicembre 2017**, di un **contratto di apprendistato**, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015, a condizione che il lavoratore non abbia già compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione del rapporto;
- nel caso di **trasformazione, a decorrere dal 1° gennaio 2018**, di un **contratto a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato**, fermo restando il requisito dell'età anagrafica al momento della trasformazione.

L'incentivo **non** trova **applicazione**, invece, per i **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 previste dall'ordinamento.

AGEVOLAZIONI PER LA RICOLLOCAZIONE DI LAVORATORI DI IMPRESE IN CRISI [COMMI 136 E 137]

I commi 136 e 137 definiscono il quadro degli **interventi** volti a limitare il ricorso al licenziamento dei lavoratori di imprese in crisi, nonché delle **agevolazioni alla ricollocazione**.

Nel primo caso, per i lavoratori per i quali non è previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione potrà concludersi con un accordo contenente un piano di ricollocazione inerente gli ambiti aziendali ed i profili professionali a rischio esubero.

È altresì concesso ai suddetti profili professionali richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, nei limiti e alle condizioni previste dai programmi presentati ai sensi dell'articolo 21, commi 2 e 3, del D.Lgs n. 148/2015.

L'assegno concesso secondo le suesposte indicazioni risulta spendibile, durante il trattamento di CIGS, per ricevere assistenza intensiva alla ricerca di un nuovo lavoro e

per una durata minima non inferiore a sei mesi e massima non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

Fermo restando che all'attività di mantenimento e sviluppo delle competenze potranno partecipare sia i centri per l'impiego che i soggetti privati accreditati, occorre evidenziare che la disposizione prevede che ai lavoratori ammessi all'assegno non si applichi l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

Il comma 4 dell'articolo 24-*bis* del D.Lgs n. 148/2015 prevede che, per il lavoratore che accetti la ricollocazione presso altro datore di lavoro, sia prevista l'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF derivante da quanto percepito in relazione alla cessazione del rapporto e comunque nel limite di nove mensilità della retribuzione utile al calcolo del TFR, oltre alla corresponsione di un contributo mensile del 50% del trattamento di CIGS che gli sarebbe stato riconosciuto.

Al datore di lavoro spetta:

l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a euro 4.030 su base annua, per una durata non superiore a:

- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- 12+6 mesi in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Contributo di licenziamento

Da ultimo, è previsto che dal 1° gennaio 2018 per ogni licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale di cui all'articolo 2, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata all'82% (**raddoppio del contributo di licenziamento**).

Sono esclusi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate seguendo la procedura di dichiarazione di mobilità, entro il 20 ottobre 2017.

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI [Commi da 910 a 914]

A decorrere dall'1.7.2018 viene introdotto il divieto di corrispondere le retribuzioni in contanti al lavoratore, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato, pena l'applicazione di una sanzione da € 1.000 a € 5.000.

La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

A decorrere dalla predetta data la retribuzione ai lavoratori da parte dei datori di lavoro / committenti **va corrisposta tramite banca / ufficio postale** utilizzando uno dei 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 / postale dove il datore di lavoro ha aperto un c/c di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

Per impedimento comprovato si intende la circostanza in cui il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge / convivente / familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, a condizione che sia di età non inferiore a 16 anni.


Le predette disposizioni **non sono applicabili** ai rapporti di lavoro:

- instaurati con le Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001;
- rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Si precisa che l'esposizione delle novità suddette è per quanto possibile sintetica, dato che lo scopo di questa circolare è quello di fornire una prima informativa.

Ci riserviamo di fornire prossimamente ulteriori e più dettagliate informazioni con apposite circolari informative monotematiche.

Ringraziamo per la cortese attenzione e restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti.
Cordiali saluti.

Studio Santi & Associati 

Circolare informativa n. 2/2018.