

LEGGE DI BILANCIO 2018

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Tra le disposizioni in materia di lavoro, contenute nella Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017, pubblicata in G.U. n. 302 del 29/12/2017, Supp. Ordinario n. 62) si rilevano, per quanto di interesse, le seguenti previsioni:

**INCENTIVO
STRUTTURALE
ALL'OCCUPAZIONE
GIOVANILE STABILE**

(COMMI 100-108)

E' stato introdotto *l'incentivo strutturale* per favorire l'occupazione giovanile stabile.

In particolare, viene riconosciuto, con riferimento alle nuove assunzioni a tutele crescenti di soggetti che non abbiano compiuto 30 anni¹ e che non siano stati occupati² a tempo indeterminato³ con il medesimo o altro datore di lavoro⁴, con *decorrenza 1° gennaio 2018*, l'esonero contributivo dal versamento del 50% di contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di esonero pari a 3.000⁵ euro su base annua.

Per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero viene esteso ai soggetti che non abbiano compiuto 35 anni⁶.

L'esonero si applica anche nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato⁷ e, per un periodo di 12 mesi, anche nei casi di prosecuzione, successiva all'entrata in vigore della legge, di un contratto di apprendistato, fermo restando il requisito anagrafico al momento della conversione.

Lo stesso spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

¹ 29 anni e 364 giorni.

² sul punto, fermo restando quanto previsto al comma 801, (impegna l'Anpal all'emanazione di un Decreto per mettere a disposizione dei Consulenti del Lavoro i dati occupazionali dei lavoratori), si consiglia, in via precauzionale, di far firmare al lavoratore, al momento dell'assunzione, un'autodichiarazione sul suo stato occupazionale precedente.

³ anche a tempo parziale.

⁴ per contratto a tempo indeterminato si intende anche il rapporto di lavoro della durata di un giorno o anche il mancato superamento del periodo di prova.

⁵ tale limite viene applicato su base mensile ed è pari a 250 € al mese.

⁶ 34 anni e 364 giorni.

⁷ ciò consente al datore di lavoro il rimborso della contribuzione aggiuntiva dell'1,4%, ai sensi del comma 30, dell'art. 2 della L. n. 92/2012 e s.m.i.

L'esonero è totale e pari al 100% dei contributi, fermo restando il limite dei 3.000 € annui, per i datori di lavoro privati che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica o periodi di apprendistato di alta formazione.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva con la medesima qualifica, effettuato nei 6 mesi successivi, **comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.**

FINANZIAMENTI FORMAZIONE E APPRENDISTATO

(COMMI 110-112)

Il comma 110 dispone, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, a decorrere dall'anno 2018, specifici finanziamenti nel settore della formazione e dell'apprendistato, in particolare:

- per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e la formazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale (euro 189.109.570,46);
- per il finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola-lavoro (euro 75 milioni, più euro 50 milioni per il 2018);
- per il finanziamento delle attività di formazione relative all'apprendistato professionalizzante (euro 15 milioni);
- per l'estensione degli incentivi previsti dal d.lgs. n. 150/2015 inerenti l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (euro 5 milioni per il 2018, 15,8 milioni di euro per il 2019 e 22 milioni di euro annui a decorrere dal 2020);
- per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle regioni (euro 5 milioni).

SOSTEGNO AL REDDITO IN FAVORE DI LAVORATORI COINVOLTI IN PROCESSI RIORGANIZZATIVI COMPLESSI O PIANI DI RISANAMENTO COMPLESSI DI CRISI NELLE IMPRESE PER LE QUALI LAVORANO (COMMA 133)

E' stato introdotto, dopo l'art. 22 del DLgs n.148/2015, l'art. 22-bis recante: *"proroga del periodo straordinario di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione e o crisi aziendale"*, con il quale è stata prevista la proroga, per gli anni 2018-2019, dell'intervento straordinario di integrazione salariale nel limite massimo di 12 mesi e entro il limite di spesa complessiva di 100 milioni di euro per ciascun anno.

Tale possibilità è prevista per le imprese con un organico superiore a 100 unità lavorative, con rilevanza economica strategica anche a livello regionale, che presentino gravi problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale.

La proroga può essere concessa, previo accordo con il Ministero del lavoro con la presenza della Regione o delle Regioni interessate, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di 24 mesi, ovvero qualora il programma presenti piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazioni non attuabili nel medesimo limite temporale.

Alle medesime condizioni può essere concessa la proroga di tale intervento, nel limite di 6 mesi, se il piano di risanamento di cui all'art. 21, comma 3, presenta correttivi complessi, volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nei 12 mesi.

**MISURE A
SOSTEGNO DELLA
RICOLLOCAZIONE
DEI LAVORATORI DI
IMPRESE IN CRISI**

(COMMI 136-137)

Prevista la possibilità, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia previsto il completo recupero occupazionale, di concludere la procedura di consultazione (art. 24 D.Lgs n. 148/2015) con un accordo che preveda un *piano di ricollocazione* con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

Tali lavoratori potranno richiedere all'ANPAL, entro 30 giorni dall'accordo, ***l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione*** di cui all'art. 23 del Dlgs n. 150/2015.

L'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale per l'assistenza nella ricerca di un nuovo lavoro e ha durata pari a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a 6 mesi.

Al datore di lavoro che assume tale lavoratore è riconosciuto ***l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali*** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, per un periodo di 18 mesi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e di 12 mesi per le assunzioni con contratto a tempo determinato. Se il predetto contratto viene trasformato, nel corso del suo svolgimento, in contratto a tempo indeterminato, il beneficio spetterà per ulteriori 6 mesi.

Dal 1 gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un 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'art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012 (contributo di licenziamento) è ***innalzata all'82%***.

Sono, però, fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo (art. 4, L. n. 223/91) avviate entro il 20 ottobre 2017.

**PROSECUZIONE
CIGS E MOBILITÀ IN
DEROGA ANNO
2018 NELLE AREE
DI CRISI
COMPLESSA****(COMMA 139)**

Prevista la possibilità, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale, di destinare, nell'anno 2018, le restanti risorse finanziarie stanziare per le regioni di cui ai decreti del Ministero del Lavoro e del Ministero delle finanze n. 1 del 12 dicembre 2016 e n. 12 del 5 aprile 2017 (aree di crisi industriale complessa), alle medesime regioni e per le medesime finalità previste dall'art. 44, comma 11-bis del D.Lgs n. 148/2015.

**COMMISSIONE
TECNICA
LAVORAZIONI
GRAVOSE****(COMMA 155)**

Verrà istituita, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, una Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni, anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori.

Tale commissione sarà costituita anche da rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**ESODO ANTICIPATO
LAVORATORI
ANZIANI****(COMMA 160)**

Ampliato da 4 a 7 anni, per il periodo 2018-2020, il periodo entro il quale i lavoratori debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, successivamente alla cessazione dal rapporto di lavoro.

APE**(COMMA 162)**

Con riferimento ai correttivi apportati alle disposizioni in materia di "Anticipo finanziario a garanzia pensionistica-Ape" e relativi alla posticipazione di un anno della durata della prestazione (fino al 31 dicembre 2019) e alla rimodulazione del beneficio in favore delle donne e dei lavoratori con contratto a tempo determinato (Ape sociale), si ritiene che le stesse non siano sufficienti.

Viene modificato, per i dipendenti che svolgono attività gravose, il requisito di aver svolto da "almeno 6 anni in via continuativa" una o più delle attività indicate, in "7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7".

**ADESIONE ALLE
FORME DI
PREVIDENZA
COMPLEMENTARE****(COMMI 171-172)**

Viene previsto che, salva diversa volontà del lavoratore, quando la contrattazione collettiva o specifiche disposizioni normative disciplinano il versamento a fondi pensione negoziali di categoria operanti su base nazionale di contributi aggiuntivi alle ordinarie modalità di finanziamento, tale versamento è effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento ove esistenti.

**ADESIONI A FONDI
INTEGRATIVI
SANITARI NELLE
PROVINCE DI
TRENTO E
BOLZANO
(COMMA 177)**

La disposizione comporta, qualora la contrattazione nazionale preveda l'adesione dei lavoratori ad uno specifico fondo integrativo nazionale del SSN, nelle provincie di Trento e Bolzano, la possibilità per i lavoratori di aderire a fondi integrativi territoriali.

**BANCA DATI
ANPAL
(COMMA 801-803)**

Previsto che l'ANPAL, comunichi, tramite il sistema informativo unitario, ai soggetti iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro, e ai soggetti iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, i dati relativi alle persone in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione, per favorirne la ricollocazione nel mercato del lavoro e al fine di garantire una maggiore efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Tali informazioni potranno risultare utili anche ai fini delle assunzioni agevolate, ai sensi dei commi 100-108.

**SGRAVIO
CONTRIBUTIVO
PER
L'OCCUPAZIONE
NEL MEZZOGIORNO
(COMMI 893-894)**

I programmi operativi nazionali (PON) ed i programmi operativi complementari (POC) possono prevedere per l'anno 2018, 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 35 anni⁸, ovvero di soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi⁹, da parte di datori di lavoro ubicati presso le suddette regioni.

Per tali soggetti, l'esonero contributivo di cui al comma 100 (incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile) è elevato fino al 100%, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Tale esonero contributivo è riconosciuto in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo (*l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi*).

⁸ 34 anni e 364 giorni.

⁹ "coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato la propria attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi, ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata della quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo o personale escluso da imposizione. (D.M. Ministero del Lavoro del 20 marzo 2013)".

**MODALITÀ DI
CORRESPONSIONE
DELLA
RETRIBUZIONE AI
LAVORATORI****(COMMI 910-914)**

Dal **1° luglio 2018**, i datori di lavoro o i committenti dovranno corrispondere ai lavoratori la retribuzione, e ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con:

- a) bonifico bancario sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumento di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha un conto corrente con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato al lavoratore, o in caso di comprovato impedimento, a un suo delegato (coniuge, convivente, o un familiare in linea retta o collaterale del lavoratore di età non inferiore a 16 anni).

Ai datori di lavoro e ai committenti viene fatto divieto di corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contanti direttamente al lavoratore, qualsiasi sia il rapporto di lavoro instaurato.

Per "rapporto di lavoro" si intende:

- ogni rapporto di lavoro subordinato nel quale "*il prestatore di lavoro subordinato si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*" (art. 2094 cod.civ.), indipendentemente dalle modalità e dalla durata della prestazione;
- ogni rapporto originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.);
- contratti di collaborazione instaurati dalle cooperative con i propri soci.

La firma del lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento.

Tali disposizioni non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni (di cui all'art. 1, co.2, D.Lgs n. 165/2001).

A carico del datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui alle disposizioni precedenti, è prevista una **sanzione** amministrativa pecuniaria compresa tra i 1.000 e i 5.000 euro.

E' prevista, entro 3 mesi dall'entrata in vigore della disposizione, la stipula di una convenzione, da parte del Governo, con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, l'ABI e le Poste Italiane spa, per individuare gli strumenti di comunicazione idonei per promuovere la corretta applicazione delle disposizioni.

Gli obblighi e le sanzioni previste si applicano a decorrere dal 180° giorno dall'entrata in vigore della Legge.

**PROROGA
MODALITÀ
TELEMATICA LUL****(COMMA 1154)**

Prorogata al 2019 la conservazione, in modalità telematica, del libro unico del lavoro.