

STUDIO ASSOCIATO CURTOLO – DI MURO

CONSULENTI DEL LAVORO COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI

RAG. MARIA TERESA CURTOLO
DOTT. MARCO DI MURO
DOTT.SSA ROBERTA DI MURO
DOTT. SIMONE FRANCHETTO

31100 TREVISO
Strada del Mozzato n.1
Tel. +39.0422.416611
Fax. +39.0422.1500061

Ai Signori Clienti
Loro indirizzi

Circolare n. 2/2018

Oggetto: **Legge di Bilancio 2018 – principali novità in materia di 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.

Questa circolare ha l'obiettivo di riepilogare le principali novità in materia di lavoro, offrendo una sintesi delle misure previste.

Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato (L. n. 205/2017, art. 1 cc. 100-107, 113-115)

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro stessi, con esclusione dei premi Inail nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua. Tale agevolazione non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data d'assunzione 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. In deroga a quest'ultimo requisito, non risultano ostativi gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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, fermo restando quanto sopra detto in merito alle precedenti esperienze lavorative con lo stesso o diverso datore di lavoro.

L'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha interrotto un rapporto di lavoro per il quale il precedente datore di lavoro ha solo parzialmente fruito dell'esonero di cui sopra, consente al nuovo datore di lavoro di godere del beneficio in argomento per il periodo residuo utile alla piena fruizione dell'agevolazione stessa, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che:

- rispettino i principi generale di fruizione degli incentivi (tra questi la regolarità contributiva);
- nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;
- nei sei mesi successivi all'assunzione non licenzi per giustificato motivo oggettivo lo stesso lavoratore o un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la

medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero. Il verificarsi di tale situazione comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Anche la **prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato** risulta agevolata nella stessa misura (50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro stessi). In tal caso, l'esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi e fermo restando: il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua; la condizione che sia rispettato il requisito dell'età al momento del consolidamento del rapporto; la mancanza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero è applicato a decorrere del primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio dell'ulteriore anno di contribuzione agevolata al termine del periodo di apprendistato.

L'esonero si applica, alle stesse condizioni e con le medesime modalità sopra descritte in occasione di una nuova assunzione a tempo indeterminato, anche nei casi di **trasformazione di un contratto a tempo determinato a tempo indeterminato**, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della trasformazione.

Esonero contributivo di giovani in alternanza scuola – lavoro (L. n. 205/2017, art. 1 c. 108)

L'esonero di cui sopra è elevato alla misura dell'esonero totale dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi Inail e fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio**:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste della normativa di riferimento;
- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Incentivi assunzioni al Sud (L. n. 205/2017, art. 1 cc. 893-894)

Solo per il 2018, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia di lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni, ovvero di età superiore che risultano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio di cui sopra è elevato fino al 100 per cento entro il limite massimo di 8.060 euro annui. Occorre comunque attendere l'atto regolamentare di tale agevolazione.

Aumento ticket NASpI per licenziamenti collettivi (L. n. 205/2017, art. 1 c. 137)

A decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro rientrante in ambito CIGS, l'aliquota percentuale è innalzata all'82%. Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate entro il 20 ottobre 2017.

Accordo di ricollocazione (L. n. 205/2017, art. 1 c. 136)

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 sindacale 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. 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.

Il lavoratore che nel periodo in cui usufruisce di tale servizio 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.

Al datore di lavoro che assume il lavoratore è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua.

L'esonero è riconosciuto 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. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi.

Deducibilità Irap lavoro stagionale (L. n. 205/2017, art. 1 c. 116)

Per l'anno 2018 è consentita la piena deducibilità per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per 2 periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.

Compensi sportivi dilettanti (L. n. 205/2017, art. 1 c. 367)

È stata aumentata da 7.500 a 10.000 euro la soglia di non concorso alla formazione del reddito delle indennità, dei rimborsi forfettari, dei premi e dei compensi erogati agli sportivi dilettanti da società/associazioni sportive dilettantistiche.

Credito d'imposta per le spese di formazione in formazione industria 4.0 (L. n. 205/2017, art. 1 cc. 46-56)

Tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato, che effettuano spese in attività di formazione (certificati da un revisore legale) nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017, è attribuito un credito d'imposta nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui è occupato in attività di formazione (tecnologie Piano industria 4.0).

Sono ammissibili al credito d'imposta solo le attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0 quali a titolo esemplificativo big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyber-fisici, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, integrazione digitale dei processi aziendali.

Non danno diritto al credito, pertanto, le spese connesse all'ordinaria o periodica formazione del personale organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute

sicurezza sui luoghi di lavoro e di protezione, dell'ambiente ed ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

Il predetto credito è riconosciuto fino ad un massimo di 300.000 euro per ciascun beneficiario per le attività formative pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

Bonus 80 euro (L. n. 205/2017, art. 1 c. 132)

Sono state modificate le soglie residuali per l'applicazione del c.d. bonus 80 euro: da 24.000 euro si passa a 24.600 euro e da 26.000 euro si passa a 26.600 euro.

Abbonamenti servizi di trasporto pubblico e welfare aziendale (L. n. 205/2017, art. 1 c. 28)

La Legge di Stabilità prevede la possibilità da parte dei datori di lavoro e dei committenti in caso di co.co.co, di riconoscere a favore dei lavoratori e dei loro familiari purchè a carico, somme o rimborsi da destinare all'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Con tale disposizione il Legislatore amplia le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, purchè l'offerta riguardi la "generalità o categorie di dipendenti". Tali somme potranno essere riconosciute volontariamente o sulla base di un contratto, accordo o regolamento aziendale.

Modalità di corresponsione delle retribuzioni e dei compensi ai lavoratori/collaboratori (L. n. 205/2017, art. 1 cc. 910-914)

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:

- 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. 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, purchè di età non inferiore a 16 anni.

I datori di lavoro o committenti non potranno più corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato, e la norma prosegue precisando che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

La nuova disposizione non si applica ai rapporti di lavoro instaurati con le P.A., ai rapporti di lavoro domestico 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.

Al datore di lavoro o committente che violerà tale obbligo si applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Tutela a favore del lavoratore che denuncia le molestie (L. n. 205/2017, art. 1 c. 218)

La Legge di Bilancio, nel tentativo di ampliare le tutele nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che dovessero agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o per molestie sessuali, introduce il divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre ad altra

STUDIO ASSOCIATO CURTOLO – DI MURO

CONSULENTI DEL LAVORO COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI

misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro in ragione della denuncia stessa, pena la nullità per motivi discriminatori o ritorsivi di qualsiasi misura adottata.

Al fine di evitare abusi dello strumento, la norma puntualizza che non è garantita da nullità delle disposizioni datoriali qualora 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.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Treviso, 12 febbraio 2018.

Maria Teresa CURTOLO