

Torino, 31 gennaio 2018

AI SIGG. CLIENTI

Oggetto: finanziaria 2018

Anche quest'anno la "finanziaria" del 2018 (Legge 205/2017) ha previsto della novità nel campo del lavoro. Tra le diverse novità introdotte dal legislatore ci sono anche quelle per l'incentivo strutturale per l'occupazione dei giovani, l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori che godono dell'assegno della ricollocazione dei lavoratori in forza presso aziende in crisi e il pagamento degli stipendi con strumenti tracciabili.

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 sono:

- 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.

Le suddette assunzioni/conversioni devono riguardare soggetti che:

- alla data di assunzione, 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).

Pertanto, per quanto riguarda i lavoratori, questi non devono aver superato l'età anagrafica prevista dalla legge e non devono aver instaurato, in passato, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia in Italia che all'Estero. La verificare di tale requisito non è agevole.

Sono, invece, espressamente esclusi, anche se a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro domestico e apprendistato.

Per poter godere delle agevolazioni i datori di lavoro devono aver rispettato i numerosi principi valevoli per la generalità degli incentivi occupazionali quali: il rispetto del diritto di precedenza, avere la regolarità contributiva, nei 6 mesi precedenti l'assunzione incentivata e relativamente alla medesima unità produttiva, rispetto dei contratti collettivi, non rientrare nei casi di violazioni amministrative e penali (mancato riposo settimanale, annuale, ecc), rispetto della normativa sulla sicurezza e igiene sul lavoro, non aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi.

La finanziaria prevede **un nuovo principio** per questa agevolazione: per almeno 6 mesi dalla data di assunzione, l'azienda non deve procedere a licenziamento per giustificato motivo oggettivo né verso il lavoratore neo-assunto, né verso altri lavoratori operanti nella medesima unità produttiva con la medesima qualifica, **pena la revoca dell'agevolazione e il recupero degli importi già fruiti**.

L'agevolazione riconosciuta, non cumulabile con altri esoneri o riduzioni 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).

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 e sia dal requisito di non aver mai lavorato a tempo indeterminato.

Si attende la circolare INPS per le istruzioni inerenti la gestione della richiesta dell'agevolazione.

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.

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**;

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 (esclusi i rapporti di lavoro domestico e pubblica Amministrazione), 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 a un suo delegato.

Per la violazione dell'obbligo in esame è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro.

Pertanto è necessario chiedere, per chi non è già in possesso, i dati bancari ai lavoratori.

Innalzamento del contributo per l'interruzione dei rapporti di lavoro nei licenziamenti collettivi

Dal 01/01/2018 viene disposto l'incremento del c.d. "contributo di licenziamento" o "ticket di licenziamento (per il diritto all'indennità di disoccupazione NASpI) per le aziende rientranti nell'ambito di operatività della CIGS che effettuino "licenziamenti collettivi" per riduzione del personale e licenziamenti (uno o più) relativi ad unità produttive ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale con riferimento alle quali si ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi.

Per quanto non riportato nella presente si rinvia alla legge 205 del 2017.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti

Studio Fruci Barbara