

**Circol@re nr. 6 del 17 gennaio 2018**

# **Legge di Bilancio 2018**

**(Le novità per i datori di lavoro/committenti)**

**Incentivo per l'occupazione giovanile da 01/01/2018**  
**Divieto di corrispondere la retribuzione in contanti dal 01/07/2018**  
**... e altro ...**

**a cura del Rag. Vassilli TIENGO**

Riferimenti:

**- Legge 205 del 27/12/2017 (Legge di Bilancio 2018)**

È stata pubblicata la **Legge n. 205 del 27 dicembre 2017** contenente "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*" (sul S.O. n. 62 alla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017).

La **Legge di Bilancio 2018** è entrata **in vigore il 1° gennaio 2018**

Da evidenziare soprattutto:

- Il nuovo **incentivo dal 01/01/2018** per le **assunzioni/stabilizzazioni** a tempo **indeterminato** di **under 35** che non siano **mai stati occupati a tempo indeterminato** con il medesimo o con altri datori di lavoro (età che scende agli under 30 dal 2019).

- **Il divieto di corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante** direttamente al lavoratore, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro che intercorra tra le parti ed indipendentemente dall'importo della stessa a far data **dal 01/07/2018**

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/committenti.

## **INCENTIVO STRUTTURALE ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE**

La Legge di Bilancio 2018 introduce un nuovo incentivo all'occupazione, per un periodo massimo di **36 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**. Eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato presso altri datori di lavoro, che non siano proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non impediscono la possibilità di beneficiare dell'incentivo.



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.

L'incentivo consiste

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

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 (ex articolo 31, 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 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, 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.

### Assunzione di studenti

È previsto l'**esonero totale** dai **contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi e premi dovuti all'INAIL e fermi restando i limiti annui e l'età anagrafica dei lavoratori, per le **assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tutele crescenti, **entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio**, di

- **studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro** per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi programmi formativi;
- **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 ovvero periodi di **apprendistato di alta formazione e ricerca**.

### Cooperative sociali

Con riferimento alle cooperative sociali di cui alla Legge n. 381/1991,

- in merito alle nuove **assunzioni a tempo indeterminato**, decorrenti dal **1° gennaio 2018** e con riferimento a contratti stipulati non oltre il **31 dicembre 2018**,
- di **persone** a cui sia stata riconosciuta **protezione internazionale** a partire dal 1° gennaio 2016,
- è prevista l'erogazione per un periodo massimo di **36 mesi** di un **contributo**, entro il limite di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute riguardo ai suddetti lavoratori assunti.



I **criteri** di assegnazione dei suddetti contributi saranno definiti con apposito **decreto** del Ministro del Lavoro (di concerto con il Ministro dell'Interno), da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

### Abrogazione esonero contributivo per le assunzioni scuola-lavoro o apprendistato duale

Contestualmente all'inserimento del nuovo incentivo all'occupazione stabile, è abrogato l'incentivo per le assunzioni, intervenute tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, con modalità di alternanza scuola lavoro o in apprendistato duale.

### Divieto di corrispondere la retribuzione in contanti dal 1/07/2018

#### Premessa – "riepilogo" della situazione attuale

**Il pagamento del corrispettivo erogato a fronte del lavoro svolto** (che può essere subordinato o parasubordinato) **segue le regole stabilite dall'articolo 1277 del Codice civile**. Trattandosi, infatti, di un debito pecuniario, lo stesso si estingue "*con moneta legale avente corso legale nello Stato al tempo del pagamento e per il suo valore nominale*".

Osserva

Il tenore letterale di questa disposizione ha sempre indotto gli operatori a ritenere che **non potesse essere imposto al dipendente di accettare il pagamento con mezzi diversi dal denaro, ma**

**che tale condizione dovesse essere condivisa dal lavoratore.** Per questo motivo, **spesso si realizzavano convenzioni tendenti a riconoscere al dipendente**, che apriva un conto bancario con l'accredito dello stipendio, **condizioni di miglior favore che lo inducessero a operare tale scelta.**

La suddetta disposizione **deve, però, soggiacere a quanto prescritto dall'art. art. 49, co. 1, D.Lgs. 21.11.2007, n. 231** che prevede delle "Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore".

## Osserva

A questo proposito, si rammenta che l'art. 12, co. 1, D.L. 6.12.2011, n. 201, **aveva originariamente fissato ad Euro 999,99 la soglia di trasferimento di denaro contante senza l'intervento di operatori finanziari** (art. 49, co. 1, D.Lgs. 21.11.2007, n. 231). Successivamente, la **Legge di stabilità 2016 ha previsto**, a decorrere dal 01.01.2016, **l'aumento del limite per l'utilizzo del denaro contante** (di libretti di deposito bancari o postali al portatore e titoli al portatore in euro o in valuta estera) da Euro 1.000,00 **ad Euro 3.000.**

Conseguentemente, la citata soglia limite per i pagamenti in contanti **si riflette anche sui rapporti di lavoro dipendente.** Infatti, alla data odierna, ovvero sino al prossimo 30.6.2018, in forza della disciplina suddetta, **lo strumento di pagamento alternativo al denaro contante diviene la regola per i cedolini paga il cui netto esposto supera i 2.999,99 euro**, sicché il datore di lavoro non può erogare la mensilità in contanti qualora l'importo esposto in busta paga ecceda appunto tale importo. Superato tale limite, il pagamento dovrà avvenire necessariamente attraverso modalità di pagamento tracciabili, ovvero mediante pagamento bonifico bancario o con assegno (circolare o di conto corrente) purché non trasferibile.

## Osserva

Al riguardo, **l'Agenzia delle Entrate ha avuto modo di precisare che è precluso al datore di lavoro** (con ovvie finalità di eludere la disposizione), **frammentare l'importo da corrispondere, a titolo di retribuzione, effettuando più pagamenti a titolo di acconto e saldo.**

**Tale limite deve, inoltre, essere osservato** anche nel caso in cui il datore di lavoro debba **rimborsare al proprio dipendente i costi sostenuti da quest'ultimo in occasione di trasferte.**

## Osserva

Sul punto, **il Ministero dell'Economia ha avuto modo di chiarire**, in occasione di Telefisco 2012, **che il trasferimento si deve considerare compiutamente realizzato al momento della consegna dell'anticipo e che lo stesso, se superiore ad Euro 999,99 (ora 2.999,00), viola il divieto con conseguente applicabilità delle sanzioni.**

## Cosa cambia dal 1/07/2018...

La disciplina appena commentata è destinata però ad essere radicalmente modificata **a decorrere dal prossimo 1.7.2018**. Infatti, la legge di bilancio 2018 (art. 1 co. 910 - 914 della L. 205/2017) ha previsto che, a far data dall'1.7.2018, **i datori di lavoro o committenti debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione od ogni suo anticipo, attraverso una banca o un ufficio postale, con uno dei seguenti mezzi tracciabili:**

### Strumenti per il pagamento delle retribuzioni

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

### Osserva

L'art. 1, co. 910 della L. 205/2017 precisa che il **lavoratore può delegare un altro soggetto** in caso di comprovato impedimento. Nello specifico, viene stabilito che l'impedimento si intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è **il coniuge, il convivente oppure un familiare**, in linea retta o collaterale, di età non inferiore a 16 anni.

Ai predetti soggetti (datori di lavoro o committenti) è, pertanto, **fatto divieto di corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante** direttamente al lavoratore, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro che intercorra tra le parti.

### Osserva

Al riguardo, l'art. 1, co. 912 della L. 205/2017 definisce "rapporto di lavoro" – in presenza del quale scatta l'obbligo di pagamento della retribuzione con mezzi tracciabili -:

- qualsiasi **rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.**, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto (a tempo indeterminato, determinato, part time orizzontale e verticale ecc.);
- ogni **rapporto di lavoro originato da contratti di co.co.co.** e da contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con propri soci (L. 3.4.2001 n. 142).

**Sono esclusi**, invece, dall'obbligo in esame, **soltanto i rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni** ed i **rapporti di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici**.

Per la violazione dell'obbligo di utilizzare strumenti tracciati per la corrispondenza della retribuzione è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro**.

## **MODIFICA AL BONUS 80 EURO**

La Legge di Bilancio 2018 interviene sulla disciplina del **Bonus 80 euro** (c.d. Bonus Renzi), incrementando di euro 600 le soglie di reddito massimo complessivo richieste per beneficiare del predetto bonus.

In particolare, **fermo restando** la **misura massima annua** del **bonus** (pari a **euro 960**), l'importo spettante a tale titolo sarà così determinato:

<b>Reddito complessivo (RC)</b>	<b>Bonus spettante</b>
Non superiore a <b>euro 24.600</b>	euro 960
Compreso tra <b>euro 24.600 e euro 26.600</b>	euro 960 x $\frac{(26.600 - RC)}{2.000}$
Superiore a <b>euro 26.600</b>	ZERO

## **TUTELA LAVORATORI MOLESTATI**

La Legge di Bilancio apporta alcune modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in materia di **molestie** e **molestie sessuali**. Nel particolare, è previsto che il lavoratore o la lavoratrice che **agiscono in giudizio** per la dichiarazione della discriminazione per molestia o molestia sessuale subite **non possano essere** oggetto di provvedimenti **sanzionatori**, di **demansionamento**, di **licenziamento**, di **trasferimento** o essere sottoposto ad altre misure organizzative che possano avere effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. È nullo, inoltre, il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra forma ritorsiva o discriminatoria nei confronti del lavoratore.

Inoltre, viene precisato che le tutele anzidette **non** sono **garantite** 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.

Infine, oltre a ribadire che i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale nonché la dignità dei lavoratori, è previsto possano essere concordate con le organizzazioni sindacali iniziative, di natura informativa e formativa, al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

## **AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO**

I programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo ovvero i programmi operativi complementari, sono delegati a definire speciali misure volte a favorire le assunzioni con contratto **a tempo indeterminato**, nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria** e **Sardegna**,

- di **giovani sotto 35 anni**, ovvero
- di **soggetti di età superiore a 35 anni**, se **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**.

Per tali soggetti, i programmi operativi di cui sopra potranno prevedere l'estensione al 100% dell'esonero contributivo previsto per la generalità dei casi nella misura del 50% (vedi "*Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile*"), nel limite di 8.060 euro annui.

## **INAIL: Fondo amianto**

La Legge di Bilancio 2018 ha stabilito che per gli anni 2018, 2019 e 2020 non si applica l'addizionale Fondo amianto a carico delle imprese, dovuta sui premi assicurativi relativi ai settori delle attività lavorative comportanti esposizione all'amianto.

L'addizionale Fondo amianto deve quindi essere applicata solo al premio INAIL di regolazione 2017 riducendolo al 1,29% (originariamente per il 2017 era al 1,33%)

Per gli anni 2018, 2019 e 2020 la percentuale scende a 0,00% (quindi non vi sarà addizionale da versare)

## **Settore PESCA: Sgrazio Legge 30/1998**

La Legge di Bilancio 2018 ha stabilito (art. 1 c. 693) la riduzione dello sgravio contributivo istituito con la Legge 30/1998 al **45,07% per l'anno 2018** (la riduzione 2017 era prevista al 48,70%)

## **SOSTEGNO AL REDDITO PER DIPENDENTI DELLA PESCA MARITTIMA**

Al fine di garantire un sostegno al reddito, per l'anno 2018 e nel limite di spesa di 11 milioni di euro, per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca (ex Legge n. 250/1958) è riconosciuta per ciascun lavoratore:

- un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30,00 euro,
- nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio.

**Le nostre circolari sono scaricabili gratuitamente sul sito**

**[www.studiocla.it](http://www.studiocla.it)**

**oppure sulla nostra pagina **Facebook****

