

Casalpusterlengo, 17 gennaio 2018

Ai Gentili Sigg.

CLIENTI

Loro Sedi

Oggetto: **novità in materia di lavoro e previdenza introdotte dalla Legge di bilancio 2018**

Bonus assunzioni giovani (commi da 100 a 107)

La legge di bilancio 2018 (L. 205/2017) ha introdotto uno sgravio parziale nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privati, con esclusione di quelli dovuti all'Inail, per un periodo di 36 mesi ed entro il limite massimo di 3 mila euro annuali. L'incentivo è strutturale in quanto non è prevista una scadenza e quindi le assunzioni effettuate dal 2018 in poi, in presenza dei requisiti e condizioni previste, consentiranno l'accesso al beneficio.

L'agevolazione riguarda:

- l'assunzione a tempo indeterminato
- di giovani che non abbiano compiuto i 30 anni (35 anni solo per il 2018)
- che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa, salvo eventuali contratti di apprendistato che non siano proseguiti in normali contratti a tempo indeterminato, intersorsi con datori di lavoro diversi da quello che procede all'assunzione agevolata.

L'incentivo spetta anche nel caso di conversione di contratti da tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, nonché nell'ipotesi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in un contratto a tempo indeterminato.

In entrambe le ipotesi non rileva la data di stipula del contratto originario ma quella in cui avviene la stabilizzazione definitiva del rapporto. Anche il requisito anagrafico va verificato alla data di conversione o prosecuzione.

La durata dell'agevolazione, invece, solo per le prosecuzioni dei contratti di apprendistato, ha una durata ridotta a dodici mesi e decorre dalla fine del regime contributivo agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015, che come è noto ha anch'esso una durata di 12 mesi.

Le agevolazioni non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, e nel periodo di fruizione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'incentivo è una dote di cui è portatore il giovane che non sia mai stato assunto con un contratto a tempo indeterminato: il legislatore ha previsto espressamente che, qualora il lavoratore sia stato assunto con le agevolazioni previste ed il datore di lavoro non abbia fruito interamente del beneficio, un altro datore di

lavoro potrà avere diritto al medesimo incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione. In tal caso si applicano le condizioni previste con esclusione del requisito dell'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Da considerare anche che l'agevolazione decade se nei sei mesi successivi il datore di lavoro procede a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva, inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto. La revoca determina il recupero delle agevolazioni già usufruite ed è irrilevante per il diritto agli incentivi per eventuali altri datori di lavoro che dovessero assumere il lavoratore licenziato.

Bonus assunzioni alternanza scuola-lavoro (comma 108)

La legge di bilancio per il 2018 ha previsto anche una agevolazione del 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, ma sempre entro il limite massimo di 3 mila euro annuali e ferme restando tutte le condizioni previste per l'agevolazione dell'assunzione dei giovani.

Questa possibilità è offerta ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- a) studenti che abbiano svolto almeno il 30% dei percorsi di alternanza scuola lavoro. I periodi di alternanza scuola lavoro riconosciuti sono quelli previsti:
 - ai sensi dell'art. 1, comma 33, della Legge n. 107/2015 (previsti dalla normativa della cd. buona scuola);
 - all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D. Lgs. n. 226/2005 (percorsi di formazione e istruzione professionale);
 - per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008 (sistema di Istruzione e Formazione tecnica superiore);
 - dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.
- b) 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.

In specifico, i contratti di apprendistato utili al rispetto di tale requisito sono dunque quelli di primo e terzo livello 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 di cui agli articoli 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015.

Congedo di paternità

Come previsto dalla legge di bilancio dello scorso anno (L. 232/2016, art. 1, comma 354) la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, per l'anno 2018, passa da 2 a 4 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa.

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre lavoratore dipendente entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino o dall'adozione/affidamento e quindi durante il congedo di maternità della lavoratrice madre o anche successivamente purché entro il limite temporale dei 5 mesi dalla nascita del figlio. Tale congedo si

configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

Si ricorda che, secondo quanto affermato dall'Inps, questi congedi non possono essere frazionati ad ore. Per i giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.

Per usufruire dei giorni di congedo obbligatorio il padre lavoratore dipendente deve comunicare, al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno quindici giorni, le date in cui intende utilizzare il congedo. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso dei quindici giorni si calcola sulla data presunta del parto. Il datore di lavoro, una volta ricevuta la richiesta scritta, comunica all'INPS le giornate di congedo fruito attraverso il flusso Uni-emens.

Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi anche per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il congedo facoltativo, a differenza da quello obbligatorio, è condizionato alla scelta della lavoratrice madre di non fruire di un giorno di congedo maternità. Per il giorno di congedo facoltativo, il padre lavoratore ha diritto ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.

Anche per usufruire del giorno di congedo facoltativo, il lavoratore padre deve comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno quindici giorni, la data in cui intende utilizzare il congedo. Inoltre, deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante il giorno equivalente a quello richiesto dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. La predetta dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della lavoratrice madre, a cura di uno dei due genitori.

L'Istituto provvederà alle verifiche necessarie per accertare la correttezza dei comportamenti dei fruitori dei congedi. La riduzione andrà operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre.

Pagamento stipendi con strumenti tracciabili (commi da 911 a 914)

A decorrere dal 1 luglio 2018 i datori di lavoro o i committenti non potranno più corrispondere la retribuzione, inclusi gli acconti, per mezzo di denaro contante direttamente ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, di collaborazione coordinata e continuativa, nonché per i contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci, ma dovranno essere utilizzati strumenti di pagamento tracciabile. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e quelli stipulati dalle pubbliche amministrazioni.

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

Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo è irrogata una sanzione amministrativa da 1.000 euro a 5.000 euro.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ed approfondimento.