In Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2017 è stata pubblicata la Legge di Bilancio 2018 (n. 205 del 27 dicembre 2017), in vigore dal 1° gennaio 2018.

Di seguito si riporta una sintetica elencazione delle disposizioni, contenute nella Manovra 2018, di maggiore interesse in materia di rapporti di lavoro e previdenza.

**ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO – Art. 1, comma 28**

Verrà riconosciuta una detrazione del 19% sulle spese sostenute, anche nell’interesse di soggetti a carico, per l’acquisto di abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale/regionale e interregionale per un importo non superiore ad euro 250,00.

Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro, o le spese da quest’ultimo sostenute, per l’acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei suoi familiari non concorreranno più alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

**CREDITO DI IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE – Art. 1, commi 46 - 56**

Introdotto uno specifico credito di imposta per le imprese che investono in attività di formazione del personale nei campi delle conoscenze delle tecnologie informatiche previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0. La misura del credito di imposta sarà pari al 40% del costo aziendale del personale occupato nelle predette attività formative, fino ad un massimo annuo di 300.000 euro. Viene espressamente precisato che non saranno ammesse al credito di imposta le spese per le attività di formazione “ordinaria” o “periodica” del personale, quali quelle legate alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e ad ogni altra formazione prevista obbligatoriamente per legge.

**INCENTIVO STRUTTURALE ALL’OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE – Art. 1, commi 100 - 115**

1) Introdotto un nuovo incentivo all’occupazione, per un periodo massimo di trentasei 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 sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano alla 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 si sostanzia nell’esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, comunque nel limite di 3mila euro annui, per un periodo massimo di 36 mesi. Oltre ai criteri generali per la fruizione degli incentivi previsti dall’articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015, l’incentivo non spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti, abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore.

L’esonero contributivo in parola trova applicazione anche: a) in caso di prosecuzione a tempo indeterminato, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato; b) 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, in entrambi i casi, il requisito dell’età anagrafica al momento della trasformazione.

2) Previsto l’esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio, di: a) 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; 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 ovvero periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3) In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale, effettuate da cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991 e decorrenti tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018, viene prevista l’erogazione per un periodo massimo di 36 mesi di un contributo a riduzione o sgravio delle aliquote per l’assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute riguardo ai suddetti lavoratori assunti.

4) Contestualmente all’inserimento del nuovo incentivo all’occupazione stabile, viene stabilita l’abrogazione dei commi 308, 309 e 310 dell’articolo 1 della legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), che prevedevano un 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.

**BONUS 80 EURO – Art. 1, comma 132**

Si interviene sull’art. 13, comma 1-bis del TUIR recante la 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. Rimane invariata la misura massima annua del bonus, pari a euro 960.

**CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER RIORGANIZZAZIONE/CRISI AZIENDALE – Art. 1, comma 133**

Viene prorogato agli anni 2018 e 2019 il periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale per aziende con organico superiore a 100 unità e con rilevanza economica strategica, previo accordo governativo presso il Ministero del Lavoro e nel limite di 100 milioni di euro annui di spesa. Per l’accesso all’intervento di integrazione salariale l’azienda dovrà presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale, che prevedano specifiche azioni di politiche attive, concordati con la regione interessata, o con più regioni nei casi di pluralità di unità produttive sul territorio nazionale.

**APE - ANTICIPO FINANZIARIO A GARANZIA PENSIONISTICA – Art. 1, comma 162**

Introdotte alcune modifiche in materia di Anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE). Viene nello specifico previsto che:

1. per quanto attiene i requisiti di tipo oggettivo, il prestito corrisposto ai soggetti destinatari avrà scadenza al 31 dicembre 2019;
2. con riferimento ai requisiti di tipo soggettivo, ai soggetti che si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa/risoluzione consensuale o che hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e sono in possesso di un’anzianità contributiva di almeno 30 anni, sono aggiunti coloro che si trovino in stato di disoccupazione per scadenza del termine del rapporto a tempo determinato se nei 36 mesi precedenti la cessazione abbiamo avuto almeno 18 mesi di lavoro dipendente;
3. l’indennità è riconosciuta anche ai lavoratori dipendenti che svolgono da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7 (in precedenza “*sei anni in via continuativa*”) attività lavorative, per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni;
4. ai fini dell’accesso all’indennità già riconosciuta, interviene una riduzione di 6 mesi per ogni figlio, dei requisiti contributivi di accesso per le donne, nel limite massimo di due anni.

**RITA – RENDITA INTEGRATIVA TEMPORANEA ANTICIPATA – Art. 1, commi 168 - 169**

Introdotte alcune modifiche anche in materia di Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA), per il cui accesso è necessario: a) avere un minimo di 20 anni di contributi; b) maturare entro 3 anni e 7 mesi dall’accesso il diritto alla pensione di vecchiaia; c) essere iscritti ad un’assicurazione generale obbligatoria.

Le novità introdotte prevedono:

1. l’abolizione del requisito anagrafico di almeno 63 anni di età;
2. l’iscrizione ad una forma complementare;
3. la possibilità di proporre domanda nel caso di perdita del lavoro ad un massimo di 5 anni dalla maturazione del diritto a pensione;
4. la possibilità di proporre domanda per i lavoratori disoccupati da 24 mesi.

**MISURE DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ – Art. 1, commi 190 - 199**

Per quanto riguarda le misure volte a contrastare la povertà, è previsto che ai fini dell’accesso al REI (reddito di inclusione sociale), non sia più necessario lo stato di disoccupazione previsto dall’art. 3, comma 2, lettera d) del D.Lgs n. 147/2017. Nel dettaglio il REI risulta esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2018, a tutti i nuclei con persone in stato di disoccupazione di età pari o superiore a 55 anni.

Dal 1° luglio 2018 interverrà l’estensione dell’accesso alla misura a tutti i nuclei familiari, indipendentemente dalla sussistenza dei peculiari requisiti precedentemente richiesti dal D.Lgs n. 147/2017, con l’ulteriore previsione dell’incremento del beneficio del 10%.

**TUTELA LAVORATORI MOLESTATI – Art. 1, comma 218**

La Legge di Bilancio apporta alcune modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs n. 198/2006) in materia di molestie e molestie sessuali. In particolare, con l’aggiunta dei commi 3-bis e 3-ter all’articolo 26, è previsto che il lavoratore o la lavoratrice che agiscono in giudizio per chiedere l’accertamento delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale subite non può 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 (ex art. 2103 c.c.) nonché qualsiasi altra forma ritorsiva o discriminatoria nei confronti del lavoratore. Le tutele anzidette non saranno garantite qualora il Giudice accerti, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l’infondatezza della denuncia.

**AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONE DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE – Art. 1, comma 220**

Le cooperative sociali che assumono donne vittime di violenze di genere hanno diritto ad un’agevolazione sulle somme dovute ai fini previdenziali e assistenziali. Le assunzioni in oggetto sono quelle effettuate a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 ed il contributo viene riconosciuto per un periodo massimo di 36 mesi sotto forma di sgravio delle aliquote per l’assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute.

**PREMIO NASCITE – Art. 1, commi 248 - 249**

Nell’ambito delle misure a sostegno della famiglia e della maternità, viene esteso anche ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 l’assegno di 960 euro annui previsto dal comma 125 dell’art. 1 della Legge n. 190/2014. Tale importo è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell’adozione.

**CO.CO.CO NELLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE LUCRATIVE – Art. 1, commi 356 - 360**

Ampliate le casistiche per le quali è possibile instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del D.Lgs n. 81/2015, articolo 2 comma 2. Vengono ora infatti annoverate anche le società sportive dilettantistiche a scopo di lucro, tra i committenti con i quali si possano attivare contratti di co.co.co. Viene inoltre precisato che i compensi derivanti da co.co.co. con società sportive dilettantistiche con scopo di lucro vanno previdenzialmente assoggettati per la contribuzione alla gestione “ex ENPALS” e assumono fiscalmente la natura di redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente

Viceversa, i compensi derivanti dalle collaborazioni con associazioni e società sportive dilettantistiche non a scopo di lucro riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi.

**LIMITE ESENZIONE COMPENSI SPORTIVI DILETTANTI – Art. 1, comma 367**

Innalzata da 7.500 a 10.000 euro la soglia entro la quale le indennità, i rimborsi forfetari, i premi ed i compensi erogati agli sportivi dilettanti dalle società / associazioni sportive dilettantistiche, non concorrono alla formazione del reddito.

**PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI – Art. 1, commi 910 - 914**

A decorrere dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti sono tenuti a corrispondere le retribuzioni o i compensi ai lavoratori mediante:

1. bonifico bancario (sul c/c identificato dall’IBAN del lavoratore);
2. strumenti di pagamento elettronico;
3. pagamenti in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
4. assegno consegnato direttamente al lavoratore o ad un suo delegato in caso di impedimento.

I datori di lavoro e committenti, pertanto, non potranno più corrispondere la retribuzione ai lavoratori per mezzo di denaro contante, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato tra le parti.

Rientrano nel campo di applicazione della presente novità tutti i rapporti di lavoro di cui all’articolo 2094 c.c., indipendentemente dalle modalità di svolgimento e dalla durata del rapporto, nonché tutti i rapporti originati da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e i contratti stipulati dalle cooperative con i propri soci.

Inoltre, è stabilito che la firma del lavoratore apposta sulla busta paga non costituisca prova dell’avvenuto pagamento della retribuzione.

Sono esclusi da queste disposizioni i rapporti di lavoro costituiti con le pubbliche amministrazioni ed i rapporti di lavoro domestico.