Torino Consulting

Torino, lì 10 gennaio 2018

Circolare n. 1/2018

Ai Sigg.
Clienti
Loro indirizzi

Oggetto: Legge di bilancio 2018 – Principali novità riguardo Lavoro e Previdenza

Con la L. 27.12.2017 n. 205 è stata emanata la "legge di bilancio 2018", in vigore dall'1.1.2018.

Di seguito si riepilogano le principali novità previste in tema di Lavoro e Previdenza

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
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*** L'incentivo concerne, innanzitutto: - 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. Sono, invece, espressamente esclusi (anche se a tempo indeterminato) i rapporti di: - lavoro domestico; - apprendistato. ***Requisiti dei lavoratori*** Le suddette assunzioni/conversioni devono riguardare soggetti che: - alla data delle stesse, 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). ***Ulteriori condizioni di accesso*** Oltre al rispetto dei principi valevoli per la generalità degli incentivi occupazionali (es. rispetto del diritto di precedenza, regolarità contributiva), è necessario che i datori di lavoro: - nei 6 mesi precedenti l'assunzione incentivata e relativamente alla medesima unità produttiva, non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi;

Corso Duca degli Abruzzi, 2 - 10128 Torino (Italia)
tel. +39 011 5611035 (r.a.) - fax +39 011 5612716
E-mail: info@torinoconsulting.it - www.torinoconsulting.it

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	- per almeno 6 mesi dalla suddetta assunzione, non licenzino per giustificato motivo oggettivo né il lavoratore neo-assunto, né altri lavoratori operanti nella medesima unità produttiva con la medesima qualifica, pena la revoca dell'agevolazione e il recupero degli importi già fruiti. ***Agevolazione riconosciuta*** L'agevolazione riconosciuta (non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento) 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). ***"Portabilità" dell'agevolazione*** 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; sia dal requisito di non aver mai lavorato a tempo indeterminato.
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.
Incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile - Assunzione a tempo indeterminato di studenti impegnati in alternanza scuola-lavoro o apprendistato formativo	Il suddetto incentivo per l'occupazione giovanile stabile si applica anche alle assunzioni effettuate: - dall'1.1.2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti; - entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, a favore di studenti che: – alla data delle stesse, non abbiano compiuto 30 anni di età; per il solo anno 2018, tale limite è elevato a 35 anni;

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	– abbiano svolto, presso la medesima azienda, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del monte ore previsto nei diversi percorsi di diploma o laurea considerati ovvero abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. "apprendistato di primo livello") o di apprendistato in alta formazione (c.d. "apprendistato di terzo livello"). In tali casi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è concesso: - per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua; - ma con una percentuale di decontribuzione del 100%.
Incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno	Nell'ambito degli interventi per il Mezzogiorno, si stabilisce che i Programmi Operativi Nazionali e i Programmi Operativi Complementari possano prevedere, per il 2018, misure per favorire le assunzioni: - con contratto a tempo indeterminato; - nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; - di soggetti con meno di 35 anni di età ovvero anche di età superiore, purché privi di impiego da almeno 6 mesi. In particolare, con riferimento a tali soggetti, si ammette l'estensione della decontribuzione parziale per i giovani neo-assunti a tempo indeterminato di cui sopra (anche cumulativamente ad altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento): - fino al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro; - entro un limite massimo di importo su base annua pari a 8.060,00 euro.
Finanziamenti per l'estensione degli incentivi per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello	Nell'ambito della norma della legge di bilancio 2018 che dispone stanziamenti annuali per la formazione e l'apprendistato, viene prevista la messa a disposizione, a decorrere dal 2018, di risorse per l'estensione degli incentivi per le assunzioni con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (il già richiamato "apprendistato di primo livello"). Tali incentivi consistono: - nella riduzione al 5% dell'aliquota contributiva "di base" (pari al 10%) prevista a carico del datore di lavoro per gli apprendisti; - nello sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della NASpI (1,31%) e della formazione professionale (0,30%); - nell'esclusione dal versamento dovuto all'INPS dai datori di lavoro nei casi di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, comprese le ipotesi di recesso datoriale dal rapporto di apprendistato o di dimissioni dell'apprendista per giusta causa o nel periodo tutelato di maternità (c.d. "contributo di licenziamento" o "*ticket* licenziamento").

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Incentivo alle cooperative sociali per l'assunzione di soggetti titolari di protezione internazionale	È previsto un incentivo a favore delle cooperative sociali che, nel corso del 2018, effettuino assunzioni: - con contratto di lavoro a tempo indeterminato; - di persone cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dall'1.1.2016. L'agevolazione – per la cui operatività occorrerà attendere l'emanazione di un apposito DM – consiste in un contributo, attribuito per un periodo massimo di 36 mesi entro un determinato limite di spesa annuo, a titolo di riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute in relazione ai lavoratori assunti.
Incentivo alle cooperative sociali per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere	È previsto un incentivo a favore delle cooperative sociali che, nel corso del 2018, effettuino assunzioni: - con contratto di lavoro a tempo indeterminato; - di donne vittime di violenza di genere inserite nei relativi percorsi di protezione. L'agevolazione – per la cui operatività occorrerà attendere l'emanazione di un apposito DM – consiste in un contributo, attribuito per un periodo massimo di 36 mesi entro un determinato limite di spesa annuo, a titolo di riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute in relazione alle lavoratrici assunte.
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 (finora riservato ai disoccupati percettori della NASpI da almeno 4 mesi) in modo da ottenere, già durante il periodo coperto dal trattamento straordinario di integrazione salariale, un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro, di durata pari alla durata del trattamento e, comunque, non inferiore a 6 mesi (eventualmente prorogabile per ulteriori 12 mesi nel caso in cui, al termine del trattamento, non sia stato integralmente consumato l'importo dell'assegno); - ove accettino l'offerta di un contratto di lavoro con un altro datore, abbiano diritto: – all'esenzione dall'IRPEF delle somme percepite in dipendenza dalla cessazione del precedente rapporto, nel limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; – ad un contributo mensile pari al 50% del trattamento di CIGS che sarebbe stato loro altrimenti corrisposto. 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.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Comunicazioni dall'ANPAL agli operatori del mercato del lavoro	Al fine di garantire una maggiore efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di manodopera, si prevede che l'ANPAL comunichi e renda disponibili alle Agenzie per il lavoro e ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, per il tramite del Sistema Informativo Unitario (SIU), i dati relativi alle persone: - in stato di disoccupazione, ossia le persone prive di impiego che abbiano provveduto a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro (c.d. "DID"); - a rischio di disoccupazione, ossia coloro che, al fine di anticipare la presa in carico da parte dei servizi di assistenza, effettuino la suddetta dichiarazione dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso.
Proroga della CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale	Per il biennio 2018 - 2019, si dispone una proroga speciale della CIGS concedibile per le causali di riorganizzazione o crisi aziendale – fino al limite massimo, rispettivamente, di 12 mesi o di 6 mesi – alle imprese con un organico superiore a 100 unità lavorative, che presentino: - una rilevanza economica strategica anche a livello regionale; - notevoli problematiche occupazionali, con esuberi significativi nel contesto territoriale. In presenza di tali condizioni e di programmi di riorganizzazione o crisi aziendale aventi le caratteristiche indicate, la deroga alle norme generali in materia di durata del trattamento è comunque subordinata: - alla stipula di un apposito accordo in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, con la presenza della Regione o delle Regioni interessate; - alla presentazione, da parte dell'azienda, di piani di gestione intesi alla salvaguardia occupazionale, che prevedano specifiche azioni di politiche attive, concordati con la Regione o le Regioni interessate.
Proseguimento della CIGS e della mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa	Per consentire anche per il 2018 la concessione, in alcune aree del Paese, di interventi di CIGS in deroga o di trattamenti di mobilità in deroga, si dispone l'utilizzo delle residue risorse finanziarie stanziate, per i medesimi fini, per il 2016 e il 2017 dall'art. 44 co. 11-*bis* del DLgs. 14.9.2015 n. 148. Le aree interessate sono quelle di crisi industriale complessa, ubicate nelle Regioni Abruzzo, Friuli, Lazio, Liguria, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana e Umbria. In estrema sintesi, si prevede un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga fino al limite massimo di 12 mesi e in ogni caso non oltre il 31.12.2018, rispettivamente: - previo accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro, con l'intervento del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione competente; - alla condizione che ai lavoratori interessati dal trattamento di mobilità siano contestualmente applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del Lavoro e all'ANPAL.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Fondo di integrazione salariale	Si interviene sulla disciplina delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale *ex* art. 29 del DLgs. 148/2015 – assegno di solidarietà e assegno ordinario – disponendo l'aumento del c.d. "tetto aziendale" per la fruizione delle stesse da 4 a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro dalla data di iscrizione al Fondo alla data di presentazione dell'istanza, considerando le prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda.
Sostegno al reddito dei lavoratori della pesca	Viene confermata per il 2018 la possibilità di riconoscere, a favore dei lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, nei limiti di spesa previsti: - un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30,00 euro nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio; un'indennità giornaliera onnicomprensiva, fino ad un importo massimo di 30,00 euro e per un periodo complessivamente non superiore a 40 giorni in corso d'anno, per la sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo non obbligatorio.
APE e pensionamento anticipato per lavoratori precoci	In materia di Anticipo pensionistico (APE), la legge di bilancio 2018 proroga di un anno – ossia dal 31.12.2018 al 31.12.2019 – la disciplina dell'APE volontaria e modifica i requisiti per l'accesso all'APE sociale, al fine di consentirne la fruizione ad un più ampio novero di soggetti. Con particolare riferimento a quest'ultimo istituto: - si modifica il requisito dello stato di disoccupazione, prevedendo che esso si configuri anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto medesimo, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi; - si interviene sui requisiti contributivi, prevedendo una riduzione per le donne di 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di 2 anni (c.d. "APE sociale rosa"). Con riferimento sia all'APE sociale che al pensionamento anticipato per i lavoratori c.d. "precoci": - si estende l'accesso anche ai soggetti che assistano un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; - si sostituisce la condizione, sinora vigente, di aver svolto lavori gravosi per 6 anni in via continuativa a fine carriera con quella, più favorevole, di averlo fatto per 7 anni negli ultimi 10 ovvero per 6 anni negli ultimi 7; viene ampliato l'elenco delle categorie dei lavori gravosi.
Innalzamento del contributo per l'interruzione dei rapporti di lavoro nei licenziamenti collettivi	In relazione ad alcune fattispecie, viene disposto l'innalzamento del c.d. "contributo di licenziamento" (o "*ticket* di licenziamento"), previsto a carico dei datori di lavoro a fronte della cessazione di tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato – compresi i rapporti di apprendistato – suscettibili di far sorgere, in capo al lavoratore, il diritto all'indennità di disoccupazione NASpI, indipendentemente dal possesso del requisito contributivo e dall'effettiva percezione.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
segue	***Ambito di applicazione dell'incremento*** La novità in esame si applica alle aziende rientranti nell'ambito di operatività della CIGS – come tali tenute alla relativa contribuzione – qualora, dall'1.1.2018, effettuino: - licenziamenti collettivi "per riduzione del personale", intimati, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o lavoro, in numero non inferiore a 5 nell'arco di 120 giorni; - licenziamenti (uno o più) relativi ad unità produttive ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale con riferimento alle quali, nel corso dell'attuazione del programma, si ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, né di ricorrere a misure alternative, purché intimati all'esito di procedure avviate successivamente al 20.10.2017. ***Entità dell'incremento*** Nei casi sopra considerati, per ciascun lavoratore licenziato, il contributo di licenziamento si determina applicando al massimale di retribuzione mensile utilizzato per il calcolo della prima fascia di importo della NASpI (nel 2017, 1.195,00 euro), per ogni 12 mesi di anzianità aziendale posseduta dal dipendente negli ultimi 3 anni, l'aliquota dell'82%, ossia un'aliquota doppia rispetto a quella – pari al 41% – prevista in generale. Resta, inoltre, fermo che l'importo di cui si tratta deve essere: - rideterminato in proporzione al numero di mesi lavorati (intesi come periodo di almeno 15 giorni) in caso di rapporti di lavoro di durata inferiore a 12 mesi; - triplicato in caso di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale.
Pagamento degli stipendi con strumenti tracciabili	A partire dall'1.7.2018, viene introdotto l'obbligo, per i datori di lavoro o committenti, 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 un suo delegato. ***Esclusioni*** L'obbligo in esame non si applica: - ai rapporti di lavoro domestico (di cui alla L. 2.4.58 n. 339), né a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici; - ai rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni. ***Regime sanzionatorio*** Per la violazione dell'obbligo in esame è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Differimento dell'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro in modalità telematica	Viene ulteriormente posticipata dall'1.1.2018 all'1.1.2019 l'operatività dell'obbligo di tenere il libro unico del lavoro (LUL): - in modalità telematica; - presso il Ministero del Lavoro; - secondo le modalità tecniche e organizzative definite da un apposito DM. Nel 2018, restano, dunque, ferme le modalità di tenuta del LUL attualmente in uso (elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, stampa *laser*, supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni precedenti, o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo, oltre alla consultabilità, l'inalterabilità e l'integrità dei dati e la sequenzialità cronologica delle operazioni).
Esonero contributivo per coltivatori diretti e IAP	Viene confermato l'incentivo finalizzato a promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, introdotto dalla L. 11.12.2016 n. 232 (legge di bilancio 2017). ***Destinatari dell'agevolazione*** Destinatari della misura sono i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) che: - abbiano un'età inferiore a 40 anni; - effettuino nuove iscrizioni nella previdenza agricola tra l'1.1.2018 e il 31.12.2018. ***Agevolazione riconosciuta*** L'agevolazione riconosciuta (non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento) consiste nell'esonero dal versamento dell'accredito contributivo presso l'Assicurazione Generale Obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS): - per un periodo massimo di 5 anni; - nella misura del 100% per i primi 36 mesi, del 66% per i successivi 12 mesi e del 50% per gli ulteriori 12 mesi.
Collaborazioni instaurate con società sportive dilettantistiche lucrative	Vengono dettate disposizioni riguardanti i rapporti di collaborazione instaurati con le società sportive dilettantistiche lucrative (SSDL) istituite, dall'1.1.2018, dalla stessa legge di bilancio 2018. ***Esclusione dalla disciplina delle collaborazioni "etero-organizzate"*** Le prestazioni svolte nell'ambito dei suddetti rapporti non sono soggette alle norme sulla riconduzione delle collaborazioni "etero-organizzate" alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Tali prestazioni, come individuate dal Consiglio nazionale del CONI, costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa. ***Iscrizione al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo*** I collaboratori che prestino la loro opera in favore delle SSDL riconosciute dal CONI sono iscritti al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo presso l'INPS: - ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS); - con obbligo di provvedere alla relativa contribuzione. Limitatamente al quinquennio 2018-2022, la contribuzione al predetto Fondo è dovuta solo sul 50% del compenso spettante al collaboratore. L'imponibile pensionistico viene ridotto in misura equivalente.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Prestazioni di lavoro occasionale per le società sportive professionistiche	Viene modificato l'art. 54-*bis* del DL 24.4.2017 n. 50 (conv. L. 21.6.2017 n. 96) in materia di prestazioni occasionali: - inserendo, tra i soggetti utilizzatori del libretto nominativo prefinanziato di cui al co. 10 di tale articolo, le società sportive professionistiche di cui alla L. 23.3.81 n. 91; - prevedendo, in aggiunta ai limiti economici dettati per tali prestazioni, che l'attività lavorativa degli *steward ex* DM 8.8.2007, svolta in favore delle suddette società sportive professionistiche, possa dar luogo, per ciascun prestatore, nei confronti di ciascun utilizzatore, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000,00 euro nel corso di un anno civile.
Novità in materia di previdenza degli sportivi professionisti	Il contributo di solidarietà dovuto dagli iscritti al Fondo Pensioni per gli Sportivi Professionisti viene incrementato: - per il 2018 e il 2019, dall'1,2% all'1,5%, di cui 0,75% a carico del datore di lavoro e 0,75% a carico del lavoratore; - dall'1.1.2020, dall'1,5% al 3,1%, di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore. Con riferimento agli iscritti al Fondo dopo il 31.12.95 e privi di anzianità contributiva a tale data, si prevede, inoltre, che la possibilità di aggiungere alla propria età anagrafica un anno ogni 4 anni di lavoro effettivo svolto con la qualifica di sportivo professionista, fino ad un massimo di 5 anni, rilevi non più "*ai fini del conseguimento dell'età pensionabile*" per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel sistema contributivo, bensì "*ai fini del conseguimento del trattamento pensionistico*".
Richiesta di agibilità per i lavoratori dello spettacolo	Viene modificata la disciplina dell'obbligo, per le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi, di essere in possesso, quando assumano o scritturino direttamente determinate categorie di lavoratori dello spettacolo, del certificato di agibilità: - da richiedere all'INPS entro 5 giorni dalla stipulazione dei contratti di lavoro e, comunque, prima dello svolgimento della prestazione; - rilasciato dall'Istituto a seguito dell'accertamento della regolarità contributiva dell'impresa istante nei confronti della Gestione dei lavoratori dello spettacolo ovvero, in caso di pendenze contributive, previa presentazione di idonea garanzia. In particolare, la legge di bilancio 2018: - con riguardo al lavoro subordinato, esclude l'obbligo di richiesta del certificato nei casi in cui i lavoratori, per i quali vengano effettuati regolari versamenti presso l'INPS, siano utilizzati nei locali di proprietà dell'impresa o di cui la stessa abbia un diritto personale di godimento; - mantiene tale obbligo per i lavoratori autonomi: – con contratto di prestazione d'opera di durata superiore a 30 giorni e contrattualizzati per specifici eventi, di durata limitata nell'arco di tempo della complessiva programmazione dell'impresa, singolari e non ripetuti rispetto alle stagioni o cicli produttivi; – in ogni caso, qualora la prestazione venga resa nei locali di proprietà dell'impresa committente o di cui la stessa abbia un diritto personale di godimento.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Misure a favore del settore marittimo	Vengono introdotte disposizioni per le imprese che operano nel settore marittimo, prevedendo: - misure a sostegno dell'occupazione e della formazione del personale addetto ai servizi portuali; - la riduzione al 45,07% dello sgravio contributivo per le imprese armatrici *ex* DL 30.12.97 n. 457 (conv. L. 27.2.98 n. 30).
Modifiche al meccanismo di adeguamento alla speranza di vita	Si prevede che, con esclusione delle categorie di lavoratori espressamente indicate, la variazione della speranza di vita relativa al biennio di riferimento venga computata in misura pari alla differenza tra la media dei valori registrati nei singoli anni del biennio medesimo rispetto alla media dei valori registrati nei singoli anni del biennio precedente, con esclusione dell'adeguamento decorrente dall'1.1.2021, in riferimento al quale la variazione della speranza di vita relativa al biennio 2017-2018 è computata in misura pari alla differenza tra la media dei valori registrati negli anni 2017 e 2018 rispetto al valore registrato nell'anno 2016. Fino all'intervento della legge di bilancio 2018, il confronto è stato effettuato tra l'ultimo anno del biennio di riferimento e l'ultimo anno del periodo precedente.
Benefici ai fini previdenziali per i lavoratori turnisti	La legge di bilancio 2018 interviene sui requisiti per il trattamento pensionistico dei lavoratori impiegati in cicli produttivi del settore industriale su turni di 12 ore, stabiliti sulla base di accordi collettivi già sottoscritti al 31.12.2016, che prestino lavoro notturno per meno di 78 giorni annui. In particolare, si prevede che, ai fini dell'accesso alla pensione mediante il sistema delle "quote", i giorni lavorativi effettivamente svolti siano moltiplicati per il coefficiente di 1,5.
Accesso alla pensione per i dipendenti delle imprese editoriali	Vengono introdotte disposizioni di carattere derogatorio per consentire il pensionamento anticipato ai lavoratori di aziende poligrafiche in crisi. In particolare, si stabilisce che le norme in materia di requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici vigenti prima della data di entrata in vigore del DPR 28.10.2013 n. 157, avvenuta il 17.1.2014, continuino ad applicarsi, ancorché maturino i requisiti per il pensionamento successivamente a tale data, ai dipendenti: - di imprese del settore editoriale che abbiano cessato l'attività, anche in costanza di fallimento, per le quali sia stata accertata la causale di crisi aziendale; - collocati in CIGS in forza di accordi sottoscritti tra l'1.1.2014 e il 31.5.2015, ancorché successivamente collocati in mobilità dalla stessa impresa.
Esodo anticipato per i lavoratori anziani	Al fine di ampliare l'ambito di applicazione dell'incentivo all'esodo di cui all'art. 4 della L. 28.6.2012 n. 92, si stabilisce la possibilità, per i datori di lavoro, di prevedere piani di esubero per il pensionamento anticipato dei lavoratori in possesso dei requisiti per ottenere la pensione (di vecchiaia o anticipata) entro i successivi 7 anni e non più, come previsto sinora, entro i successivi 4.
Data unica per il pagamento delle prestazioni previdenziali	Con decorrenza dal mese di gennaio 2018, i trattamenti pensionistici, gli assegni, le pensioni e le indennità di accompagnamento erogate agli invalidi civili, nonché i trattamenti a titolo di rendita vitalizia INAIL, sono posti in pagamento il primo giorno di ciascun mese, o il giorno successivo se il primo è festivo o non bancabile, con un unico mandato di pagamento ove non esistano cause ostative, fatta eccezione per il mese di gennaio in cui il pagamento avviene il secondo giorno bancabile (messaggio INPS 4.1.2018 n. 20).

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Stabilizzazione della Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA)	La disciplina della Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (c.d. "RITA") viene "stabilizzata" e trasferita nell'art. 11 del DLgs. 5.12.2005 n. 252, che regola le forme pensionistiche complementari. Si prevede, in sintesi, la possibilità che le prestazioni delle forme pensionistiche complementari (ad esclusione di quelle a prestazione definita) siano erogate in tutto o in parte sotto forma di RITA ai lavoratori che: - cessino l'attività lavorativa e: – maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 5 anni successivi; – abbiano maturato, alla data di presentazione della domanda di accesso alla RITA, un requisito contributivo complessivo di almeno 20 anni nei regimi obbligatori di appartenenza; - risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza entro i 10 anni successivi. L'erogazione deve avvenire, su domanda dell'aderente, dal momento dell'accettazione della richiesta fino al conseguimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia.
Adesione alle forme di previdenza complementare	Si prevede che, salva diversa volontà del lavoratore, quando la contrattazione collettiva o determinate disposizioni di legge prevedano il versamento a fondi pensione negoziali di categoria operanti su base nazionale di contributi aggiuntivi alle ordinarie modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del DLgs. 252/2005, tale versamento venga effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento anche in caso di lavoratori che non abbiano destinato il proprio TFR alla previdenza complementare.
Soppressione della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS	Viene soppressa la forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS (art. 9 del DLgs. 5.12.2005 n. 252), con decorrenza dalla data che sarà individuata con un apposito DM.
Estensione al lavoro domestico del congedo per le donne vittime di violenza di genere	Viene estesa al lavoro domestico (sinora escluso) la previsione del diritto delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di: - astenersi dall'attività lavorativa per motivi connessi ai suddetti percorsi per un periodo massimo di 3 mesi: - percepire, durante il congedo, un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione; - richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibile in organico, con possibilità di ottenerne nuovamente la trasformazione in rapporto *full time*, una volta venute meno le esigenze connesse allo svolgimento dei percorsi di protezione.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Misure a favore delle vittime di molestie e molestie sessuali	Si introducono tutele a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che denuncino le discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere nei loro confronti e agiscano in giudizio per ottenerne la dichiarazione, prevedendo: - il divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre gli stessi a qualsiasi altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro; - la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dei denuncianti. Si pone, inoltre, a carico dei datori di lavoro, l'obbligo di assicurare condizioni lavorative tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali le iniziative (informative e formative) più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
***Bonus* bebè**	Si prevede che l'assegno mensile di natalità (c.d. "*bonus* bebè"), previsto dalla L. 23.12.2014 n. 190 per ogni figlio nato o adottato tra l'1.1.2015 e il 31.12.2017, venga: - riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dall'1.1.2018 al 31.12.2018; - corrisposto, per tali soggetti, esclusivamente fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.
Maternità per le ricercatrici a tempo determinato	Si prevede che, dall'anno 2018, i contratti a tempo determinato stipulati tra ricercatori e Università, nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, siano sospesi, con conseguente proroga del termine di scadenza per un periodo pari a quello dell'astensione medesima.
Reddito di inclusione	La legge di bilancio 2018 interviene sulla disciplina del Reddito di inclusione (c.d. "REI"), istituito dal DLgs. 15.9.2017 n. 147 quale misura nazionale unica di contrasto alla povertà: - modificando, dall'1.1.2018, il requisito familiare di accesso alla misura di cui all'art. 3 co. 2 lett. d) del DLgs. 147/2017, ora consistente nella presenza di almeno un lavoratore di almeno 55 anni di età che si trovi in stato di disoccupazione, senza ulteriori specificazioni; - abrogando, dall'1.7.2018, tutti i requisiti familiari di accesso di cui all'art. 3 co. 2 del DLgs. 147/2017, come sopra modificato; - innalzando del 10% il limite massimo del beneficio, fissato, in sede di prima applicazione, in misura pari all'ammontare annuo dell'assegno sociale.
Fondo per l'assistenza dei giovani fuori famiglia	Per il triennio 2018-2020, nell'ambito della quota del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, viene riservato un ammontare di 5 milioni di euro annui: - a favore di coloro che, al compimento dei 18 anni, vivano fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria; - per interventi che consentano il completamento del percorso di crescita verso l'autonomia, garantendo la continuità dell'assistenza nei confronti degli interessati, sino al compimento dei 21 anni.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Prestazione *una tantum* per i malati di mesotelioma	Si prevede che la prestazione *una tantum* in favore dei malati di mesotelioma, già prevista in via sperimentale per il triennio 2015 - 2017, sia erogata (previa emanazione di un apposito DM): - anche per il triennio 2018 - 2020; - anche in favore degli eredi, ripartita tra gli stessi.
Fondo di reintegro INAIL	Si proroga la vigenza in via sperimentale del Fondo istituito presso il Ministero del Lavoro con la finalità di reintegrare l'INAIL dell'onere conseguente alla copertura degli obblighi assicurativi contro le malattie e gli infortuni in favore: - dei soggetti beneficiari di ammortizzatori e di altre forme di integrazione e sostegno del reddito coinvolti in attività di volontariato a fini di utilità sociale in favore di Comuni o enti locali: - dei detenuti e degli internati impegnati in attività volontarie e gratuite; - degli stranieri richiedenti asilo in possesso del relativo permesso di soggiorno ed impegnati in lavori di pubblica utilità (o anche dopo la scadenza del permesso, nel caso in cui sulla domanda di rinnovo la Pubblica Amministrazione preposta non si sia espressa nel termine di 60 giorni); - dei soggetti impegnati in lavori di pubblica utilità ai sensi del Codice della strada, del Codice penale e della normativa in materia di stupefacenti e sostanze psicotrope.
Professionisti - Equo compenso e clausole vessatorie	Viene modificato l'art. 13-*bis* della L. 247/2012, contenente disposizioni volte a garantire, nell'ambito della determinazione del corrispettivo dell'avvocato (oltre che, fra l'altro, delle professioni ordinistiche), l'applicazione del principio di un equo compenso, con la previsione di una disciplina specifica in materia di clausole vessatorie. ***Equità del compenso*** Viene precisato che il compenso per essere equo deve essere "*conforme*" ai parametri ministeriali (il DM 55/2014 per gli avvocati e il DM 140/2012 per le professioni regolarmente vigilate dal Ministero della Giustizia). ***Clausole vessatorie*** Nell'ambito della disciplina delle clausole vessatorie, è stato soppresso, ai fini del regime di validità delle clausole presunte come vessatorie, l'indicazione che le stesse possano essere oggetto di specifica trattativa e approvazione. Pertanto, la trattativa tra le parti non è più elemento di valutazione per l'esclusione della natura vessatoria delle clausole, che sono vessatorie in quanto tali. ***Regime sanzionatorio*** Viene abrogato il termine decadenziale per la proposizione dell'azione di nullità, fissato prima in 24 mesi dalla data di sottoscrizione delle convenzioni, rispetto alla non equità del compenso e al carattere vessatorio delle clausole.
Società tra avvocati - Denominazione e contributo integrativo alla Cassa	Viene modificato l'art. 4-*bis* della L. 247/2012 in materia di società tra avvocati, ridefinendo il quadro normativo: - dal punto di vista civilistico, con la previsione dell'obbligo di inserire nella denominazione sociale l'indicazione di "società tra avvocati"; - in tema di contributo integrativo, con la previsione dell'obbligo per la so-

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
segue	cietà di applicare la maggiorazione percentuale, relativa al contributo integrativo di cui all'art. 11 della L. 20.9.80 n. 576, su tutti i corrispettivi rientranti nel proprio volume d'affari ai fini IVA e riversare annualmente detto importo alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense. Viene demandato ad un regolamento attuativo la definizione, da parte della suddetta Cassa Forense, dei termini, delle modalità dichiarative e di riscossione, nonché delle eventuali sanzioni.
Crediti per contributi integrativi da versare alle Casse di previdenza dei professionisti	Viene modificato l'art. 2751-*bis* co. 1 n. 2 c.c., ampliando la categoria dei crediti privilegiati sui beni mobili. Hanno privilegio, oltre ai già previsti crediti riguardanti le retribuzioni dei professionisti e di ogni altro prestatore d'opera intellettuale dovute per gli ultimi 2 anni di prestazione, anche quelli relativi al contributo integrativo da versare alle rispettive Casse di previdenza ed assistenza e il credito di rivalsa per l'IVA.
Società cooperative	Vengono apportate alcune modifiche alla disciplina sulle società cooperative. ***Vigilanza*** Viene modificata la disciplina sul sistema di vigilanza nei confronti delle società cooperative (art. 12 co. 3 del DLgs. 220/2002), disponendo, in caso di sottrazione all'attività di vigilanza o di mancato rispetto delle finalità mutualistiche, l'applicazione del provvedimento di scioglimento per atto dell'autorità (e successiva devoluzione del patrimonio). Tale ipotesi si aggiunge alla già prevista conseguenza della cancellazione dall'albo nazionale degli enti cooperativi. ***Consiglio di amministrazione*** In tema di nomina e composizione del Consiglio di amministrazione delle società cooperative, viene previsto l'affidamento dell'amministrazione della società ad un organo collegiale formato da almeno 3 soggetti (art. 2542 c.c.). Per le cooperative-srl con un numero di soci cooperatori inferiore a 20, ovvero un attivo dello stato patrimoniale non superiore ad un milione di euro, viene espressamente limitato il mandato degli amministratori ad un periodo non superiore a tre esercizi (art. 2383 co. 2 c.c.). ***Gestione commissariale*** Viene previsto che la gestione commissariale affidata dall'autorità di vigilanza può essere affidata, oltre che in caso di "gravi" irregolarità di funzionamento, anche in presenza di fondati indizi di crisi (art. 2545-*sexiesdecies* co. 1 c.c.).

Nel confermarVi che lo studio è a disposizione per ogni ulteriore approfondimento, con l'occasione Vi porgiamo i nostri più distinti saluti.

- Torino Consulting –

Corso Duca degli Abruzzi, 2 - 10128 Torino (Italia)
tel. +39 011 5611035 (r.a.) - fax +39 011 5612716
E-mail: info@torinoconsulting.it - www.torinoconsulting.it