

# ***La Legge di Bilancio 2018 e alcune novità in materia di lavoro***

*L' Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 2 del 25 gennaio 2018, con la quale fornisce un riepilogo delle principali novità in materia di lavoro previste dalla legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017) e di interesse per l'attività di vigilanza.*

.....

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare in oggetto, ha preso in considerazione le novità introdotte dalla Legge di bilancio 2018 e ha fornito specifiche indicazioni agli ispettori per il corretto svolgimento dell'attività di vigilanza.

Qui di seguito Vi forniamo i punti principali della circolare, che ci offre sinteticamente un riassunto delle novità previste.

## ***Esonero contributivo (commi 100-108)***

- Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.
- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100 della Legge, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.
- 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 per il quale un altro datore di lavoro ha parzialmente fruito dell'esonero.

- L'esonero di cui al comma 100 della Legge si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.  
In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 (secondo il quale “i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (...)). Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105 della Legge recanti, rispettivamente, la disciplina del godimento del beneficio residuo in caso di successive assunzioni a tempo indeterminato, le ipotesi in cui il beneficio non spetta e la revoca e il recupero del beneficio.
- L'esonero si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 della L. n. 205/2017, anche nei casi di conversione, successiva al 1° gennaio, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.
- L'esonero è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, 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 hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, della L. n. 107/2015, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. n. 226/2005, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M. 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto 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.

### ***Decontribuzione per assunzioni presso cooperative sociali di persone cui è riconosciuta protezione internazionale (comma 109)***

Alle cooperative sociali (L. n. 381/1991), con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro 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 erogato per un periodo massimo di 36 mesi un contributo a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente ai suddetti lavoratori assunti.

### ***Decontribuzione – disposizioni comuni (commi 113-114)***

A decorrere dal 1° gennaio 2018 e con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data sono abrogati i commi 308, 309 e 310 dell'art. 1 della L. n. 232/2016 (esonero contributivo). L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 della L. n. 205/2017 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

### ***Decontribuzione agricola (commi 117-118)***

Ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 99/2004, con età inferiore a quaranta anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.

L'esonero, decorsi i primi 36 mesi, è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi nel limite del 66% e per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi nel limite del 50%. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Tale disciplina si applica nei limiti previsti dai regolamenti (UE) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis».

### ***Attività sportive dilettantistiche (commi 357-361)***

La L. n. 205/2017 stabilisce che le attività sportive dilettantistiche possono essere esercitate con scopo di lucro in una delle forme societarie di cui al titolo V del libro quinto del codice civile e che, a pena di nullità, lo statuto delle società sportive dilettantistiche con

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini

scopo di lucro deve avere specifici contenuti riferiti alla denominazione o ragione sociale, all'oggetto o scopo sociale ecc.

Ciò che qui più interessa è invece la circostanza che la disciplina sulle “collaborazioni organizzate dal committente” di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 non trova applicazione in relazione alle collaborazioni rese a fini istituzionali alle “società sportive dilettantistiche lucrative”, analogamente a quanto previsto in relazione alle collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'art. 90 della L. n. 289/2002.

Allo stesso tempo si prevede che tali prestazioni costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che:

- i compensi derivanti da tali contratti, stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI, costituiscono redditi diversi ai sensi dell'art. 67, comma 1, lettera m), D.P.R. n. 917/1986;

- i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50 dello stesso D.P.R. n. 917/1986.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2018, i collaboratori coordinati e continuativi che prestano la loro opera in favore delle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI sono iscritti, ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo istituito presso l'INPS. Per i primi cinque anni dalla data di entrata in vigore della L. n. 205/2017, la contribuzione al predetto fondo pensioni è dovuta nei limiti del 50% del compenso spettante al collaboratore e l'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Nei confronti di tali collaboratori non operano forme di assicurazione diverse da quella per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.

### ***Lavoro occasionale (comma 368)***

In relazione alla disciplina delle prestazioni occasionali già prevista dall'art. 54 bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017), la L. n. 205/2017 ha apportato alcune integrazioni in particolare concernenti la possibilità di ricorrervi in relazione alle attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007 recante la “organizzazione e servizio degli steward negli impianti sportivi”.

Trattasi quindi delle attività di stewarding, le quali possono essere oggetto di prestazioni di lavoro occasionale nel limite di euro 5.000, nel corso di un anno civile, per ciascun prestatore nei confronti di ciascuna società sportiva di cui alla L. n. 91/1981, utilizzando il c.d. “Libretto Famiglia”.

### ***Tracciabilità dei pagamenti (commi 910-914)***

A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) 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;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni

I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

Per rapporto di lavoro si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della L. n. 142/2001.

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

Tali obblighi non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni, a quelli di lavoro domestico o comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Al datore di lavoro o committente che viola gli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.