



CONFINDUSTRIA

Legge di Bilancio 2018

Legge 27 dicembre 2017, n. 205

Principali norme di interesse in materia di
Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Nota di Aggiornamento

Sommario

Istituti Tecnici Superiori (comma 67).....	4
Sgravio per le assunzioni dei giovani (commi 100-108).....	5
Segue: presupposti	5
Segue: apprendistato	7
Segue: “portabilità” dell’incentivo	8
Segue: cause di esclusione e revoca dell’esonero.....	8
Segue: esonero rafforzato per i lavoratori coinvolti in particolari percorsi formativi.....	9
Proroghe del periodo di fruizione della cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale (comma 133).....	11
Accordo di ricollocazione (commi 136-137)	12
Cassa integrazione straordinaria per le imprese operanti nelle aree di crisi complessa (commi 139 - 141)	16
Meccanismo di adeguamento della speranza di vita (commi 146 - 148)	17
Fondo di integrazione salariale (comma 159)	19
Incentivi all’esodo (comma 160)	20
APE (commi 162-163).....	21
Nuova R.I.T.A. (commi 168 -169)	22
Contributo contrattuale e fondi territoriali (artt.171 e ss.)	23
Soppressione Fondinps (artt.173 e ss.)	25
Sospensione del contributo aziendale per il finanziamento del Fondo per le vittime dell’amianto (comma 189).....	26

Molestie e molestie sessuali (comma 218)	27
Incentivo occupazione mezzogiorno (commi 893-894).....	30
Pagamento “tracciato” delle retribuzioni (commi 910 – 914).....	31
Congedo obbligatorio di paternità	33

Istituti Tecnici Superiori (comma 67)

La legge di bilancio 2018 contiene misure di particolare interesse per il Sistema degli Istituti Tecnici Superiori (ITS). In particolare, la norma (art. 1, comma 67) prevede l'incremento del finanziamento statale dagli attuali 13 milioni annui a 23 milioni per il 2018, 33 milioni per il 2019 e 48 milioni dal 2020. Le maggiori risorse saranno impiegate per il potenziamento dell'offerta formativa al fine di aumentare i giovani in possesso delle competenze necessarie per gestire le innovazioni correlate ad Industria 4.0. Si tratta di una conquista importante in quanto senza adeguati finanziamenti non sarebbe possibile triplicare il numero degli iscritti in 3 anni come auspicato da Confindustria per soddisfare le richieste delle imprese.

In aggiunta i commi 68 e 69 prevedono rispettivamente l'emanazione di un decreto del MIUR sulle modalità di rilascio del Diploma di fine percorso e di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta di MIUR, MLPS e MISE sulla riforma degli standard organizzativi e di percorso degli ITS per adeguare l'offerta formativa alle evoluzioni dei contesti produttivi determinate dalla diffusione di Industry 4.0.

Sgravio per le assunzioni dei giovani (commi 100-108)

Una delle misure di maggior impatto, anche sul piano economico, contenuta nella Legge di Bilancio 2018 è senza dubbio il taglio del cuneo contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti di giovani.

L'incentivo riveste grande rilievo innanzitutto a ragione del suo carattere strutturale. Le misure contenute nella Legge di bilancio per il 2018 operano, infatti, "a decorrere dal 1° gennaio 2018", senza che venga previsto un termine di scadenza.

L'incentivo prevede l'esonero, fino a 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro (con esclusione dei contributi INAIL) nel limite massimo di 3.000 euro annui.

Al lavoratore è garantita l'aliquota di computo piena delle prestazioni pensionistiche.

Segue: presupposti

I requisiti per poter accedere al beneficio sono:

- a. età inferiore a 30 anni (elevata a 35 anni per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018);
- b. assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- c. assenza di precedenti assunzioni a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Con riferimento al requisito anagrafico, è bene evidenziare che il requisito è soddisfatto nel momento in cui il neoassunto abbia un'età pari o inferiore a 29 anni e 364 giorni, ovvero, per il solo anno 2018, pari o inferiore a 34 anni e 364 giorni.

Anche alla luce di quanto chiarito dall'INPS con le proprie precedenti circolari, e confermato nella circolare n. 40/2018, il requisito anagrafico deve sussistere al momento dell'assunzione, mentre non è necessario che permanga nel corso dei 36 mesi durante i quali il datore di lavoro beneficia della riduzione dell'aliquota contributiva.

L'esonero trova poi applicazione per le assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Stante il richiamo espresso al decreto legislativo n. 23/2015 si ritiene che l'applicazione delle tutele crescenti rappresenti una condizione necessaria per l'accesso al beneficio, ma la circolare Inps n. 40/2018 afferma che l'esonero è applicabile anche *“nelle ipotesi in cui le parti, nell'esercizio delle loro legittime prerogative, abbiano inteso applicare, allo specifico rapporto di lavoro, condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal d.lgs. n. 23/2015”*.

Pur non condividendo tale interpretazione non possiamo che prendere atto di questo orientamento dell'Istituto previdenziale.

Sono espressamente esclusi dall'ambito di applicazione dell'incentivo i rapporti di lavoro domestico ed i rapporti di apprendistato (cfr. comma 114).

Infine, l'ultimo requisito è quello dell'assenza di precedenti assunzioni a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Si tratta di un requisito difficilmente verificabile, poiché l'azienda che intende procedere all'assunzione a tempo indeterminato non è nelle condizioni di avere certezza in merito alle eventuali pregresse esperienze lavorative del giovane.

Per far fronte a queste esigenze, Confindustria aveva avviato un confronto sul punto con l'Inps affinché l'Istituto mettesse a disposizione dei datori di lavoro un'apposita *utility*.

Tale *utility* è stata adottata dall'Inps ed è raggiungibile attraverso il “cassetto previdenziale”, ma, per espressa indicazione della circolare Inps n. 40/2018, non riveste natura certificativa.

Anche a ragione di ciò invitiamo le imprese associate a verificare con attenzione il profilo delle pregresse esperienze lavorative in fase di assunzione. Consigliamo pertanto, oltre ad effettuare tutte le possibili verifiche del caso, anche di farsi rilasciare una specifica dichiarazione in tal senso da parte del giovane che si sta per assumere quanto meno contestuale alla stipula del contratto.

Non sono ostative al riconoscimento dell'esonero precedenti assunzioni a tempo determinato, per le quali viene ora espressamente previsto il diritto all'incentivo in caso di conversione a tempo indeterminato (cfr. comma 107).

Segue: apprendistato

Un regime speciale è previsto per il contratto di apprendistato.

Si prevede, infatti, che non osta al riconoscimento dell'incentivo che il lavoratore abbia avuto un precedente rapporto di lavoro in apprendistato con un altro datore di lavoro che non sia proseguito, al termine del periodo formativo, in ordinario rapporto a tempo indeterminato.

Si ritiene che, poiché si tratta di un'eccezione alla regola generale dell'assenza di precedenti assunzioni a tempo indeterminato presso altro datore di lavoro, sia di stretta interpretazione e debbano ricorrere tutti i presupposti previsti dal secondo periodo del comma 101 e qui elencati per pronta evidenza:

- a. precedente assunzione in apprendistato (indipendentemente dalla tipologia: I, II, III livello);
- b. mancata prosecuzione, al termine del periodo formativo, in ordinario rapporto a tempo indeterminato;
- c. datore di lavoro che ha assunto in apprendistato diverso rispetto a quello che assume successivamente a tempo indeterminato beneficiando dell'incentivo.

Un regime particolare è poi previsto per i rapporti di apprendistato che proseguano come ordinario rapporto a tempo indeterminato successivamente al 31 dicembre 2017 (cfr. comma 106).

In tal caso, è previsto un incentivo *ad hoc* di durata inferiore pari a 12 mesi. Tuttavia, opportunamente il legislatore della legge di bilancio ha previsto che l'incentivo decorre successivamente all'ulteriore anno di aliquota contributiva ridotta, già previsto dall'art. 47, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015.

L'incentivo opera in caso di prosecuzione a tempo indeterminato di una qualsiasi tipologia di contratto di apprendistato, ma il lavoratore – al momento della conclusione dell'apprendistato

– non deve avere compiuto il trentesimo anno di età. Stante il dettato della disposizione si ritiene che questo limite anagrafico operi anche per l'anno 2019 (a differenza di quanto previsto per l'incentivo "ordinario" dal comma 102).

Segue: "portabilità" dell'incentivo

Un'ulteriore eccezione al regime dell'assenza di precedenti assunzioni a tempo indeterminato è rappresentato da quanto previsto al comma 103 che prevede una sorta di "portabilità" del beneficio da parte del giovane lavoratore.

La disposizione prevede, infatti, la possibilità del riconoscimento dell'esonero anche nel caso in cui prima della scadenza dei 36 mesi di durata dell'incentivo, il lavoratore "*sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati*". In tal caso, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore al momento della successiva assunzione, il nuovo datore di lavoro ha diritto a beneficiare dell'incentivo per la durata residua del beneficio.

Sul punto segnaliamo peraltro che la circolare dell'Inps n. 40/2018 ha ammesso che il beneficio residuo spetti anche allo stesso datore di lavoro che assuma nuovamente il giovane già interessato da un precedente rapporto a tempo indeterminato.

In via di prima interpretazione, in assenza di maggiori specificazioni da parte della norma, si ritiene che, ai fini del beneficio della "portabilità", non rilevano quali siano le ragioni che hanno determinato la cessazione del primo rapporto a tempo indeterminato (dimissioni/licenziamento).

Segue: cause di esclusione e revoca dell'esonero

Oltre alle cause di esclusione previste per la generalità degli incentivi dai principi contenuti nell'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015, il comma 104 prevede una specifica causa di esclusione per l'esonero contributivo in esame.

Per poter beneficiare della misura occorre, infatti, che nei sei mesi precedenti l'assunzione, il datore di lavoro non abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi (cd. "licenziamenti economici").

Non rilevano invece eventuali altre cause di licenziamento a partire dai cd. licenziamenti disciplinari (ossia intimati dal datore di lavoro per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa).

È importante segnalare poi che opportunamente il legislatore ha precisato che il licenziamento deve riguardare la medesima unità produttiva. Anche in considerazione della *ratio* della norma, si ritiene che tale limitazione riguardi entrambe le tipologie di licenziamento.

Il comma 105 prevede, invece, un'ipotesi di revoca dell'esonero con conseguente obbligo di restituzione del beneficio già fruito.

In particolare, il datore di lavoro decade dal beneficio qualora, entro sei mesi dall'assunzione incentivata, licenzi per giustificato motivo oggettivo:

- a. il lavoratore assunto con l'incentivo;
- b. un altro lavoratore ma che sia impiegato nella stessa unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica contrattuale del lavoratore assunto con l'incentivo.

Visto il carattere sanzionatorio della disposizione si ritiene che essa debba essere di stretta interpretazione e, in particolare, che debba essere circoscritta alle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

È importante poi sottolineare che la revoca non altera il diritto a fruire della parte di incentivo residuo da parte di altri datori di lavoro (cd. portabilità).

Segue: esonero rafforzato per i lavoratori coinvolti in particolari percorsi formativi

Il comma 108 prevede un'ipotesi di esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, fermo restando il limite dei 3.000 euro annui, per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

1. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (in misura almeno pari la 30% del monte ore previsto);
2. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Sul punto è bene segnalare che la norma – analogamente all’incentivo precedentemente previsto dall’art. 1, comma 308, della Legge n. 232/2016 – continua a far riferimento “*ai datori di lavoro che assumono*”.

A fronte del dato letterale, l’Inps ritiene al momento che – anche nei casi di percorso in apprendistato – non sia sufficiente la prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, ma occorra una vera e propria nuova assunzione.

Confindustria si sta attivando al fine di ottenere un chiarimento a riguardo che valorizzi la *ratio* dell’incentivo anche alla luce delle specificità dell’apprendistato.

Proroghe del periodo di fruizione della cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale (comma 133)

In caso di mancato completamento dei programmi di cigs per riorganizzazione e di cigs per crisi aziendale, per gli anni 2018 e 2019, sono previste delle deroghe alle durate massime temporali previste dalla legge. Nel limite di 100 milioni per ciascuno dei due anni, 2018 e 2019, le deroghe riguardano le imprese che hanno i seguenti requisiti:

- più di 100 unità lavorative
- di rilevanza economica strategica anche a livello regionale
- con rilevanti problematiche occupazionali
- con esuberi significativi nel contesto territoriale
- previo accordo in sede governativa (con la presenza della Regione/i interessata/e)
- con la presentazione di piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive, concordati con la Regione/i interessata/e.

La deroga prevede la concessione di un periodo di proroga per massimo 12 mesi se il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite di 24 mesi o se tale programma presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nell'arco dei 24 mesi.

In caso di cigs per crisi aziendale, è previsto un periodo di proroga per massimo 6 mesi, se il piano di risanamento della cigs per crisi presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale non attuabili nei limiti di 12 mesi.

Accordo di ricollocazione (commi 136-137)

Una delle novità più rilevanti introdotta dalla legge di bilancio in tema di lavoro è quella dell'accordo di ricollocazione, disciplinato ai commi 136 e 137.

In particolare, il comma 136 introduce, dopo l'articolo 24 del d. lgs. n. 148/2015, l'art 24-bis che reca, appunto, la rubrica "Accordo di ricollocazione".

Si tratta della sostanziale recezione in legge della parte più qualificante dell'accordo che Confindustria sottoscrisse con Cgil, Cisl, Uil il 1 settembre del 2016, proprio con l'obiettivo di dare una risposta alla gestione delle crisi occupazionali generate dal lungo periodo di crisi che ha afflitto l' economia mondiale, ma in particolare l'Italia e l'Europa, negli ultimi anni.

Come si diceva innanzi, la nuova norma è finalizzata a limitare il ricorso al licenziamento, all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale.

Ciò giustifica la collocazione della stessa dopo l'art. 24 del d. lgs. n. 148/2015, ossia la disposizione che disciplina il confronto sindacale sul programma che l'impresa in crisi deve attuare per giungere al risanamento, programma che potrebbe prevedere anche la gestione delle eventuali eccedenze di personale.

La nuova norma prevede che la procedura di consultazione di cui all'articolo 24 può concludersi anche con un accordo che preveda un piano di ricollocazione che riguardi i profili professionali a rischio di esubero.

Per agevolare la gestione della transizione, l'accordo può prevedere che i lavoratori che rientrano tra i profili in esubero possano richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

L'assegno di ricollocazione è, come noto, quella somma attribuita al lavoratore dai centri per l'impiego, all'esito di una procedura di "profilazione professionale", al fine di ottenere un

servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati.

La vera novità introdotta con la legge di bilancio è che, in deroga all'articolo 23, comma 4, terzo periodo, del decreto legislativo n. 150 del 2015, l'assegno e' spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale, ossia non occorre che il lavoratore abbia già risolto il suo rapporto di lavoro (cfr comma 2 dell'art 24 bis).

Si tratta dunque di una misura "anticipata" di politica attiva, finalizzata ad abbreviare il più possibile la "fase di transizione" del lavoratore verso un nuovo impiego.

Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e comunque non inferiore a sei mesi.

Esso e' prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

In deroga all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo n. 150 del 2015, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione ai sensi del presente articolo non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

L'accordo sindacale all'esito della procedura di consultazione puo' altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Il lavoratore che, nel periodo in cui usufruisce del servizio garantito dall'assegno di ricollocazione, accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore (la cui impresa non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere), beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (cfr. comma 4 dell'art 24 bis).

Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

Sempre nel caso in cui accetti l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

Sono previsti incentivi anche per il datore di lavoro che assume il lavoratore in questione

In particolare è riconosciuto al nuovo datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (ossia, senza penalizzazione alcuna per le future prestazioni dovute al lavoratore) l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore stesso, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro su base annua, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (cfr. comma 6 dell'art 24 bis).

L'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato ovvero dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga poi trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

A fronte di questa serie di agevolazioni, il legislatore ha, però, introdotto una penalizzazione per i datori tenuti alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria che, all'esito di una procedura di licenziamento collettivo, procedano effettivamente ad effettuare licenziamenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, infatti, per ciascun licenziamento effettuato, l'aliquota percentuale prevista, per finanziare le prestazioni della Naspi, dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (ossia, la cd. "tassa sul licenziamento"), è innalzata all'82 per cento (cfr. comma 137).

Sono fatti salvi da tale penalizzazione i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo che sono state avviate, ai sensi dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, entro il 20 ottobre 2017.

Cassa integrazione straordinaria per le imprese operanti nelle aree di crisi complessa (commi 139 - 141)

Al fine di completare i piani occupazionali previsti, le risorse finanziarie residue - disposte nel 2016 e 2017, ex art 44 co. 11 bis del dl.gs n. 148 del 2015, per la concessione di un ulteriore periodo di cigs per le imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa - e già ripartite tra le regioni possono essere utilizzate nel 2018 dalle medesime regioni e per le medesime finalità nonché per provvedimenti di mobilità in deroga ex art. 53 ter del DL n. 50 del 2017.

Per le imprese operanti in un'area di crisi complessa riconosciuta dal Ministero dello Sviluppo economico nell'arco temporale che va dall'8/10/2016 al 30/11/2017, può essere riconosciuto un ulteriore periodo di fruizione di cassa integrazione straordinaria pari a massimo 12 mesi, in deroga alle durate massime temporali previste dalla normativa. Questo ulteriore periodo non può comunque protrarsi oltre il 31.12.2018.

A tal fine è necessario stipulare un accordo in sede governativa, con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della Regione competente e presentare un piano di recupero occupazionale con specifici percorsi di politiche attive concordati con la regione volti alla rioccupazione dei lavoratori

Va resa inoltre esplicita dichiarazione che non ricorrono le condizioni per la concessione del trattamento di cigs ex d.lgs. n. 148/2015.

Meccanismo di adeguamento della speranza di vita (commi 146 - 148)

La riforma Fornero ha introdotto in via strutturale nel nostro sistema pensionistico un meccanismo che automaticamente aumenta i requisiti di accesso alla pensione in base ai dati sulla variazione della speranza di vita, certificati dall'Istat.

Il meccanismo di adeguamento opera ogni tre anni ma, a decorrere dal 2019, l'attuale legislazione già prevede che l'adeguamento diventi biennale.

La legge di stabilità per il 2018 ha previsto che l'adeguamento alla speranza di vita stabilito per l'anno 2019 (quantificato in 5 mesi) non trovi applicazione ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata per determinate categorie di lavoratori che svolgono attività "gravose e usuranti". A tal riguardo segnaliamo che l'elenco delle attività interessate è contenuto nel Decreto Interministeriale (Lavoro ed Economia) 5 febbraio 2018 pubblicato sulla G.U. 26-02-2018, n.47.

Si tratta principalmente delle attività lavorative individuate dalla legge di stabilità 2017 per l'accesso all'APE sociale, nonché delle attività cosiddette usuranti individuate dal decreto legislativo n. 67/2011. In capo a questi lavoratori resta ferma la necessità del possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.

L'attuazione della misura è subordinata all'emanazione di un decreto interministeriale che dovrà stabilire le modalità di applicazione della norma, nonché specificare ulteriormente la platea dei lavoratori interessati.

È altresì prevista l'istituzione di una Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori.

Inoltre, a partire dall'adeguamento alla speranza di vita previsto per il 2021, viene rivisto il meccanismo di calcolo, mitigandolo sul piano delle modalità di calcolo e ponendo un tetto massimo per il singolo adeguamento biennale pari a 3 mesi.

Sebbene frutto di un confronto istituzionale lungo e accurato, interventi di questo genere debbono essere posti in essere sempre con estrema cautela.

Ciò in quanto rischiano di determinare forti oneri a carico del sistema pensionistico, mettendone a rischio la sostenibilità economica e l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche.

Fondo di integrazione salariale (comma 159)

La legge n. 92 del 2012 e il d.lgs. n. 148 del 2015 hanno previsto l'istituzione e l'attuazione del Fondo di integrazione salariale che esplica la sua funzione di tutela del reddito dei lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, garantendo due tipologie di prestazioni: l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario, di importo pari all'integrazione salariale.

Alle prestazioni si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al Fondo stesso.

Tali prestazioni vengono erogate secondo alcuni limiti quantificati in rapporto all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro, tenendo conto delle prestazioni già deliberate a favore del datore di lavoro medesimo.

In via transitoria, detto limite era pari a dieci volte nel 2017, otto volte nel 2018, sette volte nel 2019, sei volte nel 2020 e cinque volte nel 2021.

La modifica normativa introdotta dalla legge di Stabilità ha, invece, previsto a regime l'innalzamento a dieci volte del limite finanziario di erogabilità delle prestazioni del Fondo, garantendo così un finanziamento più alto.

Incentivi all'esodo (comma 160)

Limitatamente al periodo 2018-2020, al fine di introdurre misure rafforzate per affrontare gli impatti occupazionali derivanti dalla transizione verso il nuovo assetto del tessuto produttivo, senza che ciò gravi sulla finanza pubblica e sul sistema previdenziale, è stata operata una modifica normativa alla legge Fornero, che eleva fino a 7 anni la possibilità di prepensionare un dipendente.

Pertanto, le imprese che intendano “accompagnare” i propri dipendenti alla pensione, sostenendone le spese e prestando fidejussione all'INPS, dal 2018, e per un triennio, possono farlo con i lavoratori ai quali manchino non più di 7 anni al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

La precedente disciplina si applicava ai lavoratori cui mancassero non più di 4 anni alla pensione.

APE (commi 162-163)

A causa della perdurante mancanza di attuazione dell'Ape volontaria, la legge di Stabilità per il 2018 ne proroga opportunamente l'operatività per tutto il 2019.

Inoltre, viene agevolato l'accesso all'Ape sociale:

- per le donne attraverso uno “sconto” di 12 mesi del requisito contributivo per ogni figlio, fino a un massimo di due anni.
- per lavoratori ai quali scade l'ultimo contratto a termine a condizione che abbiano almeno 18 mesi di periodi di lavoro dipendente, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto;
- per coloro che assistono 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 i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Nuova R.I.T.A. (commi 168 -169)

La legge di Bilancio 2018 ha reso strutturale la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (R.I.T.A.), già introdotta in via sperimentale dalla Legge di Bilancio 2017, svincolandola dai requisiti dell'APE volontaria.

Pertanto, dal 1° gennaio 2018, la R.I.T.A. può essere richiesta dai lavoratori, pubblici e privati, iscritti ad un fondo pensione cosiddetto "a contribuzione definita", mentre la prestazione non opera nel caso di fondi a "prestazione definita".

Possono ottenere la rendita anticipata i lavoratori in caso di:

- ✓ cessazione dell'attività lavorativa e maturazione dell'età prevista per la pensione di vecchiaia entro cinque anni, con requisito contributivo complessivo di almeno 20 anni nei regimi obbligatori e partecipazione al Fondo pensione da almeno 5 anni;
- ✓ cessazione dell'attività lavorativa, con inoccupazione per un periodo superiore a 24 mesi e maturazione dell'età prevista per la pensione di vecchiaia entro dieci anni, con partecipazione al Fondo pensione da almeno 5 anni.

La misura sconta una fiscalità particolarmente agevolata, anche per i montanti maturati anteriormente al 1° gennaio 2007 (15% sino ad un massimo di 9%), fino ad un massimo di 15 anni.

Ciò in coerenza con il contesto normativo che sta evolvendosi in maniera tale da riconoscere i fondi pensione come soluzioni di integrazione del tenore di vita in età senile ma anche come strumenti sempre più efficienti e consolidati di welfare, finalizzati ad agevolare la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale.

Al fine di favorire la posizione contributiva del lavoratore, la Covip, con circolare prot. n. 888 datata 8/02/2018, con cui ha fornito le istruzioni operative per l'applicazione delle novità contenute nella legge di Bilancio 2018, ha previsto che, nel corso dell'erogazione della R.I.T.A., la porzione di montante di cui si chiede il frazionamento continui ad essere mantenuta in gestione, così da continuare a fruttare rendimenti a favore del lavoratore.

Contributo contrattuale e fondi territoriali (artt.171 e ss.)

La legge di Bilancio 2018 prevede che, salva diversa volontà del lavoratore, quando la contrattazione collettiva stabilisce il versamento a fondi pensione negoziali di categoria operanti su base nazionale **di contributi aggiuntivi** alle ordinarie modalità di finanziamento, tale versamento deve essere effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento esistenti. La destinazione automatica avviene anche in caso di lavoratori che non abbiano destinato il proprio trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare. Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della Manovra 2018 i fondi pensione negoziali territoriali sono tenuti ad adeguare il proprio ordinamento per dare attuazione alle nuove disposizioni.

Al momento sono operativi sul territorio nazionale i fondi territoriali Laborfonds in Trentino Alto Adige con 116.972 iscritti e un tasso di adesione del 47,74 %; Solidarietà Veneto con 52.922 aderenti ed un tasso del 5,94%; e Fopadiva in Valle d'Aosta con 7.167 iscritti pari al 25,60% della platea potenziale.

Questa misura presenta notevoli criticità. In primo luogo, la previsione dell'attrazione automatica ai fondi previdenziali degli elementi contributivi aggiuntivi previsti dalla contrattazione nazionale per i fondi di categoria interviene sui contenuti obbligatori dei contratti collettivi e sugli equilibri negoziali che ne scaturiscono, incidendo gravemente sulla libertà negoziale delle Parti Sociali firmatarie dei CCNL nazionali.

Inoltre, la previsione non reca alcun significativo vantaggio né agli iscritti né ai Fondi territoriali esistenti: gli iscritti o potenziali tali dei fondi pensione negoziali di categoria che insistono nelle tre Regioni sopra indicate subirebbero, infatti, un'impropria parcellizzazione del finanziamento della propria posizione di previdenza complementare, con detrimento dell'accumulo di un adeguato montante contributivo e conseguente vanificazione degli obiettivi sottesi alla ratio della normativa sul secondo pilastro.

L'Autorità di Vigilanza di settore (Covip), con circolare prot. n. 1598 del 7 marzo 2018, con cui ha diramato indicazioni per l'adeguamento dei fondi territoriali e negoziali alle nuove previsioni- ha rafforzato le criticità sopra evidenziate- interpretando l'espressione "contributi aggiuntivi alle ordinarie modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del Decreto legislativo n. 252/2005" come riferita a quei contributi, di parte datoriale, che spettano, in virtù

dell'applicazione di contratti collettivi o di norme di legge, direttamente ai lavoratori dagli stessi interessati (quali, ad esempio, i cc.dd. "contributi contrattuali") in aggiunta agli "ordinari" flussi contributivi.

Soppressione Fondinps (artt.173 e ss.)

Viene opportunamente prevista, su sollecitazione della Covip, la soppressione del Fondo residuale istituito presso l'INPS dal D. Lgs. n. 252/2005 (art.9), in cui confluiva di default il TFR dei lavoratori neo-assunti che entro i 6 mesi non effettuavano la scelta circa la destinazione del TFR e non avevano un fondo negoziale di riferimento.

Un decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il MEF, stabilirà la data di decorrenza della chiusura del Fondo e, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la forma pensionistica negoziale presso cui confluiranno le posizioni attualmente in essere presso Fondinps.

Sospensione del contributo aziendale per il finanziamento del Fondo per le vittime dell'amianto (comma 189)

In base alla legge istitutiva (art. 1, comma 241, legge 24 dicembre 2007, n. 244), il Fondo per le vittime dell'amianto è finanziato con una quota a carico delle imprese (per un importo pari a 7.3 mln di €). La legge di stabilità – senza modificare tale previsione – ha “sospeso” provvisoriamente (per gli anni 2018-2020) l'onere a carico delle imprese ed ha rifinanziato il Fondo con una somma pari a 27 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 con risorse dell'Inail (risorse strutturali per il finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81). Per il periodo predetto, quindi, a carico delle imprese interessate afferenti ai settori delle attività lavorative comportanti esposizione all'amianto non si applica quindi l'addizionale sui premi assicurativi. L'Inail, con circolare n. 2 del 10 gennaio 2018, ha dato notizia della conseguente rielaborazione delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 2018, eliminando il riferimento all'addizionale amianto nel calcolo del premio dovuto per la rata 2018.

Molestie e molestie sessuali (comma 218)

La legge di bilancio (al comma 218) modifica l'articolo 26 del codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198 del 2006), inserendovi i commi 3-bis e 3-ter.

A favore della lavoratrice o del lavoratore che agisce in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale, il comma 3-bis sancisce: la nullità del licenziamento determinato dalla denuncia stessa (licenziamento ritorsivo o discriminatorio); il divieto di demansionamento, di trasferimento o di sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro; la preclusione a poter irrogare sanzioni da parte del datore di lavoro.

Il medesimo comma stabilisce, inoltre, che sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Tali tutele non sono garantite nel caso in cui venga accertato a carico del denunciante, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia di molestie o molestie sessuali.

Occorre anche sottolineare che, a rigore, il datore di lavoro che volesse procedere al licenziamento o ad adottare una qualsiasi delle altre misure citate nella norma in esame ben potrebbe farlo nella misura in cui fosse in grado di dimostrare in giudizio che la decisione sottostante è stata determinata da fatti del tutto estranei all'oggetto della denuncia. In tal caso, dunque, il datore di lavoro dovrà dimostrare che quelle misure sono fondate su ragioni del tutto estranee a quelle che hanno costruito il presupposto dell'azione giudiziale relativa alla dichiarazione di discriminazione per molestia o molestia sessuale avviata dalla lavoratrice o dal lavoratore.

Ricordiamo che ai sensi dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198 del 2006) sono considerate come discriminazioni:

- le molestie, ovvero, quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o volti a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- le molestie sessuali, ovvero, quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato questi comportamenti o di essersi sottomessi

Il comma 3-ter pone in capo ai datori di lavoro l'onere di assicurare, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Ai sensi dello stesso comma, imprese, sindacati, datori di lavoro, lavoratori e lavoratrici sono chiamati, infine, ad impegnarsi nel mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

A tal proposito si ricorda che Confindustria, in data 26 gennaio 2016, ha sottoscritto con Cgil, Cisl, Uil l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, volto a recepire l'accordo quadro europeo nella medesima materia.

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;

- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil si sono impegnate, altresì, a favorire un'ampia diffusione dell'accordo, nonché l'adozione di una dichiarazione (allegata all'accordo) all'interno delle unità produttive con la quale si sancisce l'impegno di tutti a collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate.

Incentivo occupazione mezzogiorno (commi 893-894)

Nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato, i programmi operativi nazionali e complementari possono prevedere per il 2018 nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata , Calabria , Sicilia e Sardegna misure per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto 35 anni o di soggetti di almeno 35 anni purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

La misura dell'esonero contributivo è pari al 100% dei contributi complessivi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un massimo di 8.060 euro, per il solo 2018.

Per i due anni successivi lo sgravio è concesso nella stessa misura prevista per i datori di lavoro delle altre Regioni , cioè il 50% dei contributi complessivi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un massimo di 3.000 euro.

Con Decreto direttoriale del 2 gennaio 2018, n. 2, l'Anpal ha fornito indicazioni attuative della misura.

Pagamento “tracciato” delle retribuzioni (commi 910 – 914)

La legge di bilancio per il 2018 introduce, con i commi da 910 a 914, una importante novità per tutti i datori di lavoro ed i committenti, ossia il divieto, a far data dal 1° luglio 2018, del pagamento delle retribuzioni per mezzo di denaro contante (comma 911) direttamente al lavoratore (qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato – cfr. comma 912) e l'obbligo di avvalersi, anche soltanto per la corresponsione di un anticipo, di una banca o di un ufficio postale.

Il pagamento potrà avvenire con le seguenti modalità:

- 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, a 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.

Il comma 912 chiarisce che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Ciò non significa che siano venuti meno gli obblighi di consegna del “cedolino paga” come disciplinati dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4, e dall'art. 39, comma 5, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112 (convertito nella Legge 6 agosto 2008 n.133) ovvero sulla consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro (cfr. in proposito risposta ad interpello del Ministero del Lavoro dell'11 febbraio 2008, n. 1 e circolare dello stesso Ministero n.23 del 30 agosto 2011 in materia di elaborazione e consegna del prospetto paga).

Le disposizioni sul “pagamento tracciato” non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni (di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a quelli di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339), ne' a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale.

Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo del pagamento “tracciato”, come disciplinato dal comma 910, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Viene infine previsto che entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio il Governo dovrà stipulare con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, con l'Associazione bancaria italiana e con la società Poste italiane Spa una convenzione con la quale sono individuati gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione delle disposizioni in esame.

Congedo obbligatorio di paternità

La legge di bilancio 2018 non ha modificato le previsioni relative al congedo di paternità obbligatorio, di cui alla legge di bilancio 2017 (articolo 1, comma 354, legge n. 232 del 2016), che aveva stabilito, per l'anno solare 2018, l'aumento della durata del congedo medesimo da due a quattro giorni.

Secondo quanto disposto dalla legge di bilancio 2017, il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino e, quindi, durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale fissato.

La madre ha diritto a beneficiare del congedo di maternità dopo il parto normalmente per un periodo pari a tre mesi. Nel caso in cui chieda, invece, di ricorrere alla flessibilità del congedo medesimo, potrà (ferma la durata complessiva del congedo che è pari a cinque mesi e previa certificazione medica) beneficiare di quattro mesi di congedo dopo il parto, essendosi astenuta dal lavoro soltanto un mese prima anziché due.

Del congedo di paternità si può fruire anche in via non continuativa, per gli eventi parto e adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018.

In caso di adozioni o affidamenti nazionali e internazionali, il congedo può essere fruito dal padre entro il quinto mese dall'ingresso in famiglia/Italia del bambino .

Il congedo in oggetto spetta al padre, configurandosi come un diritto autonomo ed aggiuntivo, indipendentemente dal diritto della madre a poter fruire del congedo di maternità, ed è riconosciuto anche al padre che beneficia del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (ossia il congedo di paternità fruito in luogo del congedo di maternità, ad es. per grave infermità della madre).