

circolare  
**16 NOVEMBRE 2017**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 16 novembre 2017

## Oggetto

### DDL Bilancio 2018 – le anticipazioni in materia di lavoro

In attesa che il testo del ddl “Legge di Bilancio 2018” termini il suo iter legislativo per essere approvato nella sua versione definitiva ed approdare in Gazzetta Ufficiale, diventando pienamente efficace a far data dal 1° gennaio 2018, provvediamo ad analizzare le disposizioni contenute nel testo attuale che interessano i datori di lavoro.

#### **Abbonamento trasporto pubblico**

Il DDL di Bilancio 2018 introduce una nuova disposizione nell’art. 51 del TUIR tesa a favorire l’utilizzo del trasporto pubblico esentando da imposizione fiscale le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro, o le spese da quest’ultimo sostenute, per l’acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei suoi familiari.

#### **Credito di imposta per le spese di formazione**

Si prevede l’introduzione di uno specifico credito di imposta per le imprese che investono in formazione del personale.

Nello specifico viene riconosciuto un credito di imposta pari al 40% del costo aziendale del personale occupato in attività di formazione nei campi delle conoscenze delle tecnologie informatiche previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0, quali “big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyberfisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali”.

Il credito di imposta è utilizzabile nel periodo di imposta successivo a quello in cui si sostengono i costi per la formazione anzidetta.

Non sono pertanto ammesse al credito di imposta le spese per le attività di formazione “ordinaria” o “periodica” del personale, quali quelle legate alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell’ambiente e ad ogni altra formazione prevista obbligatoriamente per legge.

#### **Incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile**

- a) Al fine di promuovere forme di occupazionale giovanile stabile è riconosciuto uno sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2018, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti soggetti con età inferiore a 30 anni che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro.

L’incentivo consiste

- nell’esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail;
- per un periodo massimo di 36 mesi,
- nel limite di 3.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l’esonero spetta per le assunzioni di lavoratori che non abbiano compiuto i 35 anni di età, a parità delle altre condizioni.

- b)** È altresì previsto l'esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi e premi dovuti all'INAIL e fermi restando i limiti annui e l'età anagrafica dei lavoratori di cui alla precedente lettera a), per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di
- studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi programmi formativi;
  - studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore ovvero periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.

### **Abrogazione esonero contributivo per le assunzioni scuola – lavoro o apprendistato duale**

Il testo del disegno di legge prevede l'abrogazione, a far data dal 1 gennaio 2018, delle previsioni normative contenute nei commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della Legge n. 232/2016. Si tratta dell'incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni effettuate nei confronti di giovani che abbiamo effettuato presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro per una percentuale almeno pari a quella stabilita dai singoli ordinamenti scolastici ovvero 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.

### **Agevolazioni per le assunzioni nel mezzogiorno**

I programmi operativi nazionali ovvero i programmi operativi complementari possono definire speciali misure volte a favorire le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna,

- di giovani sotto i 35 anni, ovvero
- di soggetti di età superiore a 35 anni, se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

### **Bonus 80 Euro**

Viene incrementato di euro 600,00 la soglia di reddito complessivo per beneficiare del cd. Bonus Renzi.

### **Cassa integrazione Guadagni straordinaria per riorganizzazione/crisi aziendale**

Viene prevista la proroga il periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale:

- per gli anni 2018 e 2019;
- per aziende con organico superiore a 100 unità e con rilevanza economica strategica;
- previo accordo governativo presso il Ministero del Lavoro;
- nel limite di 100 milioni di euro annui di spesa.

L'estensione del trattamento potrà interessare un periodo che arriva:

- fino a 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi ovvero presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi;
- fino a 6 mesi qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi.

Per l'accesso all'intervento in esame l'azienda dovrà presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con più regioni nei casi di pluralità di unità produttive sul territorio nazionale.

### **Misure a sostegno della ricollocazione di lavoratori di imprese in crisi**

Al fine di 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, la procedura di consultazione potrà concludersi con un accordo contenente un piano di ricollocazione inerente gli ambiti aziendali ed i profili professionali a rischio esubero. I suddetti profili professionali potranno richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione.

L'assegno concesso risulta spendibile, durante il trattamento di CIGS, per ricevere assistenza intensiva alla ricerca di un nuovo lavoro e per una durata minima non inferiore a sei mesi e massima non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi nel caso non sia stato consumato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l'intero ammontare dell'assegno.

Nei confronti del lavoratore che accetti la ricollocazione presso altro datore di lavoro, è prevista l'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF derivante da quanto percepito in relazione alla cessazione del rapporto e comunque nel limite di nove mensilità della retribuzione utile al calcolo del TFR, oltre alla corresponsione di un contributo mensile del 50% del trattamento di CIGS che gli sarebbe stato riconosciuto.

Nei confronti del datore di lavoro che assume i soggetti sopra individuati sarà riconosciuto

- l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali,
- con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,
- nel limite massimo di importo pari a euro 4.030 su base annua,
- per una durata non superiore a 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato ovvero di 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

### **Ticket di licenziamento**

Dal 1° gennaio 2018 aumenta il contributo di licenziamento. Ed infatti è previsto che per ogni licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale di cui all'articolo 2, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata all'82% (attualmente è pari al 41%). Sono esclusi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate entro il 20 ottobre 2017.

### **Cigs e mobilità in deroga anno 2018 aree di crisi complessa**

Il Disegno di Legge estende gli interventi di CIGS e mobilità in deroga relativamente alle aree di crisi complessa a tutto l'anno 2018.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

**Daniela Ghislandi**  
Dottore Commercialista  
Revisore contabile

