

Legge di Stabilità 2018: incentivi per l'occupazione giovanile e obbligo pagamento tracciabile delle retribuzioni

Data Articolo: 03 Gennaio 2018

Autore Articolo: Francesco Geria

Con l'approvazione in via definitiva da parte del Senato della Repubblica, in data 23 dicembre 2017, del Disegno di Legge n. 4768, e in attesa della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, la **Legge di Stabilità 2018** diviene Legge dello Stato. Come di consueto, il provvedimento presenta numerose novità anche in materia di **lavoro**.

Tra gli interventi di maggior rilievo spiccano gli incentivi a favore dell'occupazione giovanile e l'obbligo per i datori di lavoro di corrispondere con modalità tracciabili le retribuzioni spettanti ai propri lavoratori dipendenti e collaboratori.

In primo luogo, con specifico riferimento all'**occupazione giovanile**, si segnala l'introduzione di un incentivo strutturale, a favore dei datori di lavoro privati, consistente nell'esonero dal versamento del 50% dei soli contributi previdenziali a carico dei suddetti datori, nel limite di importo massimo di 3.000 euro su base annua e fino a 36 mesi, per assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tutele crescenti ex D.Lgs. n. 23/2015, ovvero in caso di conversione di un contratto a tempo determinato in indeterminato, con riferimento a soggetti che non abbiano compiuto il 30esimo anno d'età.

Ferme restando tali condizioni, il medesimo esonero sarà applicabile, per un periodo massimo di 12 mesi, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'incentivo è riconosciuto nei confronti dei soggetti che non abbiano compiuto il 35esimo anno d'età, ferme restando le precedenti condizioni.

Il beneficio, spettante solamente ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva, ex L. n. 223/1991, non trova applicazione nei riguardi dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Posti i predetti limiti, è riconosciuto un esonero totale del versamento dei complessivi contributi previdenziali, in favore di datori di lavoro privati che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore:

- attività di alternanza scuola-lavoro, pari ad almeno il 30% del monte ore stabilito ex art. 1, co. 33, 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 decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo H del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008;
- ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- 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.

Di notevole rilevanza, inoltre, appare l'introduzione, a far data dal 1° luglio 2018, di un **nuovo sistema di tracciabilità del pagamento delle retribuzioni** che impone ai datori di lavoro o ai committenti di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, esclusivamente attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- bonifico sul 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, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato;

pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Le disposizioni, tuttavia, non si applicheranno ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni,

ovvero 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.

Francesco Geria – LaborTre Studio Associato