



Circolare n. 2/2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro su alcune novità introdotte dalla legge di Bilancio 2018.

Con la circolare n. 2 del 25 gennaio 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cd. INL) ha fornito alcuni chiarimenti su talune novità in materia di lavoro introdotte dalla legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017).

Già con la news pubblicata lo scorso 8 gennaio ci si è soffermati sulle agevolazioni contributive introdotte dai commi 100 e ss. della citata legge al fine di incentivare l'occupazione giovanile stabile.

In particolare è stata evidenziata la reintroduzione di una nuova forma di sgravio contributivo (non cumulabile con altre agevolazioni), volta ad incentivare non tutte le assunzioni a tempo indeterminato (come invece avvenuto negli anni 2015 e 2016) ma solamente quelle rivolte ai giovani.

Tale sgravio spetta, infatti, unicamente ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumano con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti lavoratori che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (limite innalzato, per il solo 2018, a 35 anni di età) e che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro (fatta salva l'ipotesi di godimento parziale dell'incentivo, nel qual caso è possibile beneficiare della parte residua dell'agevolazione).

A tali condizioni, è prevista l'applicazione, per un periodo massimo di trentasei mesi, di un esonero dal versamento pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ad eccezione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Il suddetto beneficio spetta anche in caso di conversione, successiva al 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

In proposito la circolare n. 2/2018 dell'INL ha specificato che il requisito anagrafico (ovvero l'età massima di 30 anni, ovvero 35 anni limitatamente all'anno 2018) deve essere posseduto alla data della conversione.

La predetta circolare ha, inoltre, evidenziato che il citato esonero contributivo è elevato fino al 100%, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2014 (8.060 euro), nei casi di assunzioni a tempo indeterminato nelle regioni del Mezzogiorno (ovvero Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) di soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero di soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. comma 893 della legge di Bilancio).

La circolare in esame ha, poi, formulato alcune interessanti precisazioni sulla c.d. "tracciabilità dei pagamenti" prevista dai commi 910-914 della legge di Bilancio.

Segnatamente è stato ribadito che, in virtù delle nuove previsioni di legge, a far data dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti devono corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso un istituto bancario 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 è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni).

In virtù di tali nuove disposizioni, dunque, i datori di lavoro o committenti non potranno più corrispondere la retribuzione in denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato (subordinato, di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro in qualsiasi forma delle cooperative con i propri soci).

Al datore di lavoro o committente che violi gli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro.

Disposizione particolarmente rilevante risulta, infine, la precisazione compiuta al comma 912 della legge di Bilancio, in virtù della quale la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.