

Legge di bilancio 2018

(L. 27.12.2017 n. 205)

Principali novità in materia di lavoro e previdenza

ANASTASIALAVORO S.R.L.

Via Venezia, 59 - Centro Direzionale "Forum"

31020 - San Vendemiano /Tv

capitale sociale di Euro 10.000. i.v.

codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso n° 03760870265

partita IVA n° 03760870265

tel. +39 0438 21101

fax +39 0438 411771

mercedes.battistella@studiodevido.it

<http://www.studiodevido.it>

§1. - PREMESSA

Con la L. 27.12.2017 n. 205 è stata emanata la “legge di bilancio 2018”, in vigore dall’1.1.2018.

§2. - SINTESI DELLE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2018.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Incentivo per l’occupazione giovanile stabile Assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato	<p>Viene introdotto, a favore dei datori di lavoro privati, un incentivo finalizzato a promuovere l’occupazione giovanile stabile, avente carattere strutturale a decorrere dal 2018.</p> <p>Rapporti di lavoro agevolati</p> <p>L’incentivo concerne, innanzitutto:</p> <ul style="list-style-type: none">• le assunzioni effettuate dall’1.1.2018 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti;• le conversioni, successive all’1.1.2018, di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. <p>Sono, invece, espressamente esclusi (anche se a tempo indeterminato) i rapporti di:</p> <ul style="list-style-type: none">• lavoro domestico;• apprendistato. <p>Requisiti dei lavoratori</p> <p>Le suddette assunzioni/conversioni devono riguardare soggetti che:</p> <ul style="list-style-type: none">• alla data delle stesse, non abbiano compiuto 30 anni di età; per il solo anno 2018, tale limite è elevato a 35 anni;• in caso di assunzione, non siano mai stati impiegati a tempo indeterminato (fatti salvi eventuali periodi di apprendistato non proseguiti al termine del periodo formativo). <p>Ulteriori condizioni di accesso</p> <p>Oltre al rispetto dei principi valevoli per la generalità degli incentivi occupazionali (es. rispetto del diritto di precedenza, regolarità contributiva), è necessario che i datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">• nei 6 mesi precedenti l’assunzione incentivata e relativamente alla medesima unità produttiva, non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi;• per almeno 6 mesi dalla suddetta assunzione, non licenzino per giustificato motivo oggettivo né il lavoratore neo-assunto, né altri lavoratori operanti nella medesima unità produttiva con la medesima qualifica, pena la revoca dell’agevolazione e il recupero degli importi già fruiti.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<p>Agevolazione riconosciuta</p> <p>L'agevolazione riconosciuta (non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento) consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, esclusi i premi INAIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nella misura del 50% del loro ammontare; • per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (per un importo massimo di 250,00 euro al mese). <p>"Portabilità" dell'agevolazione</p> <p>È previsto che, in tutte le ipotesi in cui il rapporto di lavoro incentivato si interrompa prima dei 36 mesi di durata massima, l'agevolazione possa essere fruita, per il periodo residuo, dal datore di lavoro che assuma nuovamente il lavoratore a tempo indeterminato, prescindendosi, in tal caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sia dall'età al momento del reimpiego; • sia dal requisito di non aver mai lavorato a tempo indeterminato.
<p>Incentivo per l'occupazione giovanile stabile Prosecuzione dell'apprendistato</p>	<p>Il suddetto incentivo per l'occupazione giovanile stabile si applica anche alle ipotesi di prosecuzione di rapporti di apprendistato, al termine del periodo formativo, in ordinari rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • successive al 31.12.2017; • riguardanti giovani che non abbiano compiuto 30 anni. <p>In tali casi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è riconosciuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nella misura del 50% e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua; • ma per il più limitato periodo di durata massima di 12 mesi, fruibili a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del periodo, di un anno dalla conferma in servizio del lavoratore, in cui continuano ad applicarsi i benefici contributivi connessi al precedente rapporto di apprendistato.
<p>Incentivo strutturale per l'occupazione giovanile Assunzione a tempo indeterminato di studenti impegnati in alternanza scuola-lavoro o apprendistato formativo</p>	<p>Il suddetto incentivo per l'occupazione giovanile stabile si applica anche alle assunzioni effettuate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dall'1.1.2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti; • entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, a favore di studenti che: <ul style="list-style-type: none"> – alla data delle stesse, non abbiano compiuto 30 anni di età; per il solo anno 2018, tale limite è elevato a 35 anni;

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> - abbiano svolto, presso la medesima azienda, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del monte ore previsto nei diversi percorsi di diploma o laurea considerati ovvero abbiano svolto periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. "apprendistato di primo livello") o di apprendistato in alta formazione (c.d. "apprendistato di terzo livello"). <p>In tali casi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è concesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua; • ma con una percentuale di decontribuzione del 100%.
<p>Incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno</p>	<p>Nell'ambito degli interventi per il Mezzogiorno, si stabilisce che i Programmi Operativi Nazionali e i Programmi Operativi Complementari possano prevedere, per il 2018, misure per favorire le assunzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con contratto a tempo indeterminato; • nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; • di soggetti con meno di 35 anni di età ovvero anche di età superiore, purché privi di impiego da almeno 6 mesi. <p>In particolare, con riferimento a tali soggetti, si ammette l'estensione della decontribuzione parziale per i giovani neo-assunti a tempo indeterminato di cui sopra (anche cumulativamente ad altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento):</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro; • entro un limite massimo di importo su base annua pari a 8.060,00 euro.
<p>Finanziamenti per l'estensione degli incentivi per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello</p>	<p>Nell'ambito della norma della legge di bilancio 2018 che dispone stanziamenti annuali per la formazione e l'apprendistato, viene prevista la messa a disposizione, a decorrere dal 2018, di risorse per l'estensione degli incentivi per le assunzioni con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (il già richiamato "apprendistato di primo livello").</p> <p>Tali incentivi consistono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nella riduzione al 5% dell'aliquota contributiva "di base" (pari al 10%) prevista a carico del datore di lavoro per gli apprendisti;

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> nello sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della NASpl (1,31%) e della formazione professionale (0,30%); nell'esclusione dal versamento dovuto all'INPS dai datori di lavoro nei casi di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, comprese le ipotesi di recesso datoriale dal rapporto di apprendistato o di dimissioni dell'apprendista per giusta causa o nel periodo tutelato di maternità (c.d. "contributo di licenziamento" o "ticket licenziamento").
<p>Misure per la ricollocazione di lavoratori di imprese in crisi</p>	<p>Si prevede che i lavoratori di imprese in CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale rientranti nei profili professionali o negli ambiti dell'azienda a rischio di esubero individuati in un apposito accordo concluso in sede di consultazione sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> possano chiedere all'ANPAL l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione (finora riservato ai disoccupati percettori della NASpl da almeno 4 mesi) in modo da ottenere, già durante il periodo coperto dal trattamento straordinario di integrazione salariale, un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro, di durata pari alla durata del trattamento e, comunque, non inferiore a 6 mesi (eventualmente prorogabile per ulteriori 12 mesi nel caso in cui, al termine del trattamento, non sia stato integralmente consumato l'importo dell'assegno); ove accettino l'offerta di un contratto di lavoro con un altro datore, abbiano diritto: <ul style="list-style-type: none"> all'esenzione dall'IRPEF delle somme percepite in dipendenza dalla cessazione del precedente rapporto, nel limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; ad un contributo mensile pari al 50% del trattamento di CIGS che sarebbe stato loro altrimenti corrisposto. <p>A favore di datori di lavoro che assumano i suddetti lavoratori è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a proprio carico, esclusi i premi INAIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> nella misura del 50%; nel limite massimo di 4.030,00 euro annui e per un periodo massimo di: <ul style="list-style-type: none"> 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato; 12 mesi, in caso di assunzione a termine, prorogabili di 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.
<p>Proroga della CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale</p>	<p>Per il biennio 2018 - 2019, si dispone una proroga speciale della CIGS concedibile per le causali di riorganizzazione o crisi aziendale</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<p>– fino al limite massimo, rispettivamente, di 12 mesi o di 6 mesi – alle imprese con un organico superiore a 100 unità lavorative, che presentino:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una rilevanza economica strategica anche a livello regionale; • notevoli problematiche occupazionali, con esuberanti significativi nel contesto territoriale. <p>In presenza di tali condizioni e di programmi di riorganizzazione o crisi aziendale aventi le caratteristiche indicate, la deroga alle norme generali in materia di durata del trattamento è comunque subordinata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla stipula di un apposito accordo in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, con la presenza della Regione o delle Regioni interessate; • alla presentazione, da parte dell'azienda, di piani di gestione intesi alla salvaguardia occupazionale, che prevedano specifiche azioni di politiche attive, concordati con la Regione o le Regioni interessate.
<p>Proseguimento della CIGS e della mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa</p>	<p>Per consentire anche per il 2018 la concessione, in alcune aree del Paese, di interventi di CIGS in deroga o di trattamenti di mobilità in deroga, si dispone l'utilizzo delle residue risorse finanziarie stanziare, per i medesimi fini, per il 2016 e il 2017 dall'art. 44 co. 11-bis del DLgs. 14.9.2015 n. 148.</p> <p>Le aree interessate sono quelle di crisi industriale complessa, ubicate nelle Regioni Abruzzo, Friuli, Lazio, Liguria, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana e Umbria.</p> <p>In estrema sintesi, si prevede un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga fino al limite massimo di 12 mesi e in ogni caso non oltre il 31.12.2018, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • previo accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro, con l'intervento del Ministero dello Sviluppo economico e della Regione competente; • alla condizione che ai lavoratori interessati dal trattamento di mobilità siano contestualmente applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del Lavoro e all'ANPAL.
<p>Fondo di integrazione salariale</p>	<p>Si interviene sulla disciplina delle prestazioni del Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del DLgs. 148/2015 – assegno di solidarietà e assegno ordinario – disponendo l'aumento del c.d. "tetto aziendale" per la fruizione delle stesse da 4 a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro dalla data di iscrizione al Fondo alla data di presentazione dell'istanza, considerando le prestazioni già deliberate a qualunque titolo a</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<p>APE e pensionamento anticipato per lavoratori precoci</p>	<p>favore dell'azienda.</p> <p>In materia di Anticipo pensionistico (APE), la legge di bilancio 2018 proroga di un anno – ossia dal 31.12.2018 al 31.12.2019 – la disciplina dell'APE volontaria e modifica i requisiti per l'accesso all'APE sociale, al fine di consentirne la fruizione ad un più ampio novero di soggetti.</p> <p>Con particolare riferimento a quest'ultimo istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si modifica il requisito dello stato di disoccupazione, prevedendo che esso si configuri anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto medesimo, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi; • si interviene sui requisiti contributivi, prevedendo una riduzione per le donne di 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di 2 anni (c.d. "APE sociale rosa"). <p>Con riferimento sia all'APE sociale che al pensionamento anticipato per i lavoratori c.d. "precoci":</p> <ul style="list-style-type: none"> • si estende l'accesso anche ai soggetti che assistano un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; • si sostituisce la condizione, sinora vigente, di aver svolto lavori gravosi per 6 anni in via continuativa a fine carriera con quella, più favorevole, di averlo fatto per 7 anni negli ultimi 10 ovvero per 6 anni negli ultimi 7; • viene ampliato l'elenco delle categorie dei lavori gravosi.
<p>Innalzamento del contributo per l'interruzione dei rapporti di lavoro nei licenziamenti collettivi</p>	<p>In relazione ad alcune fattispecie, viene disposto l'innalzamento del c.d. "contributo di licenziamento" (o "ticket di licenziamento"), previsto a carico dei datori di lavoro a fronte della cessazione di tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato – compresi i rapporti di apprendistato – suscettibili di far sorgere, in capo al lavoratore, il diritto all'indennità di disoccupazione NASpl, indipendentemente dal possesso del requisito contributivo e dall'effettiva percezione.</p> <p>Ambito di applicazione dell'incremento</p> <p>La novità in esame si applica alle aziende rientranti nell'ambito di operatività della CIGS – come tali tenute alla relativa contribuzione – qualora, dall'1.1.2018, effettuino:</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<ul style="list-style-type: none"> • licenziamenti collettivi “per riduzione del personale”, intimati, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o lavoro, in numero non inferiore a 5 nell’arco di 120 giorni; • licenziamenti (uno o più) relativi ad unità produttive ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale con riferimento alle quali, nel corso dell’attuazione del programma, si ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, né di ricorrere a misure alternative, purché intimati all’esito di procedure avviate successivamente al 20.10.2017. <p>Entità dell’incremento</p> <p>Nei casi sopra considerati, per ciascun lavoratore licenziato, il contributo di licenziamento si determina applicando al massimale di retribuzione mensile utilizzato per il calcolo della prima fascia di importo della NASpl (nel 2017, 1.195,00 euro), per ogni 12 mesi di anzianità aziendale posseduta dal dipendente negli ultimi 3 anni, l’aliquota dell’82%, ossia un’aliquota doppia rispetto a quella – pari al 41% – prevista in generale.</p> <p>Resta, inoltre, fermo che l’importo di cui si tratta deve essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rideterminato in proporzione al numero di mesi lavorati (intesi come periodo di almeno 15 giorni) in caso di rapporti di lavoro di durata inferiore a 12 mesi; • triplicato in caso di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale.
<p>Pagamento degli stipendi con strumenti tracciabili</p>	<p>A partire dall’1.7.2018, viene introdotto l’obbligo, per i datori di lavoro o committenti, di corrispondere ai lavoratori la retribuzione od ogni suo anticipo attraverso una banca o un ufficio postale, con uno dei seguenti mezzi tracciabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bonifico su 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 un suo delegato. <p>Esclusioni</p> <p>L’obbligo in esame non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai rapporti di lavoro domestico (di cui alla L. 2.4.58 n. 339), né a quelli comunque rientranti nell’ambito di applicazione dei

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<p>contratti collettivi nazionali per gli addetti ai servizi familiari e domestici;</p> <ul style="list-style-type: none"> ai rapporti di lavoro instaurati con le Pubbliche Amministrazioni. <p>Regime sanzionatorio</p> <p>Per la violazione dell'obbligo in esame è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro.</p>
<p>Differimento dell'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro in modalità telematica</p>	<p>Viene ulteriormente posticipata dall'1.1.2018 all'1.1.2019 l'operatività dell'obbligo di tenere il libro unico del lavoro (LUL):</p> <ul style="list-style-type: none"> in modalità telematica; presso il Ministero del Lavoro; secondo le modalità tecniche e organizzative definite da un apposito DM. <p>Nel 2018, restano, dunque, ferme le modalità di tenuta del LUL attualmente in uso (elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, stampa <i>laser</i>, supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni precedenti, o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo, oltre alla consultabilità, l'inalterabilità e l'integrità dei dati e la sequenzialità cronologica delle operazioni).</p>
<p>Esonero contributivo per coltivatori diretti e IAP</p>	<p>Viene confermato l'incentivo finalizzato a promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, introdotto dalla L. 11.12.2016 n. 232 (legge di bilancio 2017).</p> <p>Destinatari dell'agevolazione</p> <p>Destinatari della misura sono i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) che:</p> <ul style="list-style-type: none"> abbiano un'età inferiore a 40 anni; effettuino nuove iscrizioni nella previdenza agricola tra l'1.1.2018 e il 31.12.2018. <p>Agevolazione riconosciuta</p> <p>L'agevolazione riconosciuta (non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento) consiste nell'esonero dal versamento dell'accredito contributivo presso l'Assicurazione Generale Obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS):</p> <ul style="list-style-type: none"> per un periodo massimo di 5 anni; nella misura del 100% per i primi 36 mesi, del 66% per i successivi 12 mesi e del 50% per gli ulteriori 12 mesi.
<p>Benefici ai fini previdenziali per i lavoratori turnisti</p>	<p>La legge di bilancio 2018 interviene sui requisiti per il trattamento pensionistico dei lavoratori impiegati in cicli produttivi del settore industriale su turni di 12 ore, stabiliti sulla base di accordi collettivi già sottoscritti al 31.12.2016, che prestino lavoro notturno per meno</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<p>di 78 giorni annui.</p> <p>In particolare, si prevede che, ai fini dell'accesso alla pensione mediante il sistema delle "quote", i giorni lavorativi effettivamente svolti siano moltiplicati per il coefficiente di 1,5.</p>
<p>Accesso alla pensione per i dipendenti delle imprese editoriali</p>	<p>Vengono introdotte disposizioni di carattere derogatorio per consentire il pensionamento anticipato ai lavoratori di aziende poligrafiche in crisi.</p> <p>In particolare, si stabilisce che le norme in materia di requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici vigenti prima della data di entrata in vigore del DPR 28.10.2013 n. 157, avvenuta il 17.1.2014, continuano ad applicarsi, ancorché maturino i requisiti per il pensionamento successivamente a tale data, ai dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di imprese del settore editoriale che abbiano cessato l'attività, anche in costanza di fallimento, per le quali sia stata accertata la causale di crisi aziendale; • collocati in CIGS in forza di accordi sottoscritti tra l'1.1.2014 e il 31.5.2015, ancorché successivamente collocati in mobilità dalla stessa impresa.
<p>Esodo anticipato per i lavoratori anziani</p>	<p>Al fine di ampliare l'ambito di applicazione dell'incentivo all'esodo di cui all'art. 4 della L. 28.6.2012 n. 92, si stabilisce la possibilità, per i datori di lavoro, di prevedere piani di esubero per il pensionamento anticipato dei lavoratori in possesso dei requisiti per ottenere la pensione (di vecchiaia o anticipata) entro i successivi 7 anni e non più, come previsto sinora, entro i successivi 4.</p>
<p>Data unica per il pagamento delle prestazioni previdenziali</p>	<p>Con decorrenza dal mese di gennaio 2018, i trattamenti pensionistici, gli assegni, le pensioni e le indennità di accompagnamento erogate agli invalidi civili, nonché i trattamenti a titolo di rendita vitalizia INAIL, sono posti in pagamento il primo giorno di ciascun mese, o il giorno successivo se il primo è festivo o non bancabile, con un unico mandato di pagamento ove non esistano cause ostative, fatta eccezione per il mese di gennaio in cui il pagamento avviene il secondo giorno bancabile (messaggio INPS 4.1.2018 n. 20).</p>
<p>Adesione alle forme di previdenza complementare</p>	<p>Si prevede che, salva diversa volontà del lavoratore, quando la contrattazione collettiva o determinate disposizioni di legge prevedano il versamento a fondi pensione negoziali di categoria operanti su base nazionale di contributi aggiuntivi alle ordinarie modalità di finanziamento di cui all'art. 8 del DLgs. 252/2005, tale versamento venga effettuato nei confronti dei fondi pensione negoziali territoriali di riferimento anche in caso di lavoratori che non abbiano destinato il proprio TFR alla previdenza complementare.</p>

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
Soppressione della forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS	Viene soppressa la forma pensionistica complementare residuale presso l'INPS (art. 9 del DLgs. 5.12.2005 n. 252), con decorrenza dalla data che sarà individuata con un apposito DM.
Bonus bebè	Si prevede che l'assegno mensile di natalità (c.d. "bonus bebè"), previsto dalla L. 23.12.2014 n. 190 per ogni figlio nato o adottato tra l'1.1.2015 e il 31.12.2017, venga: <ul style="list-style-type: none"> • riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dall'1.1.2018 al 31.12.2018; • corrisposto, per tali soggetti, esclusivamente fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.
Reddito di inclusione	La legge di bilancio 2018 interviene sulla disciplina del Reddito di inclusione (c.d. "REI"), istituito dal DLgs. 15.9.2017 n. 147 quale misura nazionale unica di contrasto alla povertà: <ul style="list-style-type: none"> • modificando, dall'1.1.2018, il requisito familiare di accesso alla misura di cui all'art. 3 co. 2 lett. d) del DLgs. 147/2017, ora consistente nella presenza di almeno un lavoratore di almeno 55 anni di età che si trovi in stato di disoccupazione, senza ulteriori specificazioni; • abrogando, dall'1.7.2018, tutti i requisiti familiari di accesso di cui all'art. 3 co. 2 del DLgs. 147/2017, come sopra modificato; • innalzando del 10% il limite massimo del beneficio, fissato, in sede di prima applicazione, in misura pari all'ammontare annuo dell'assegno sociale.
Prestazione <i>una tantum</i> per i malati di mesotelioma	Si prevede che la prestazione <i>una tantum</i> in favore dei malati di mesotelioma, già prevista in via sperimentale per il triennio 2015 - 2017, sia erogata (previa emanazione di un apposito DM): <ul style="list-style-type: none"> • anche per il triennio 2018 - 2020; • anche in favore degli eredi, ripartita tra gli stessi.
Fondo di reintegro INAIL	Si proroga la vigenza in via sperimentale del Fondo istituito presso il Ministero del Lavoro con la finalità di reintegrare l'INAIL dell'onere conseguente alla copertura degli obblighi assicurativi contro le malattie e gli infortuni in favore: <ul style="list-style-type: none"> • dei soggetti beneficiari di ammortizzatori e di altre forme di integrazione e sostegno del reddito coinvolti in attività di volontariato a fini di utilità sociale in favore di Comuni o enti locali; • dei detenuti e degli internati impegnati in attività volontarie e gratuite; • degli stranieri richiedenti asilo in possesso del relativo permesso di soggiorno ed impegnati in lavori di pubblica utilità (o

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
	<p>anche dopo la scadenza del permesso, nel caso in cui sulla domanda di rinnovo la Pubblica Amministrazione preposta non si sia espressa nel termine di 60 giorni);</p> <ul style="list-style-type: none"> • dei soggetti impegnati in lavori di pubblica utilità ai sensi del Codice della strada, del Codice penale e della normativa in materia di stupefacenti e sostanze psicotrope.
<p>Professionisti Equo compenso e clausole vessatorie</p>	<p>Viene modificato l'art. 13-bis della L. 247/2012, contenente disposizioni volte a garantire, nell'ambito della determinazione del corrispettivo dell'avvocato (oltre che, fra l'altro, delle professioni ordinistiche), l'applicazione del principio di un equo compenso, con la previsione di una disciplina specifica in materia di clausole vessatorie.</p> <p>Equità del compenso</p> <p>Viene precisato che il compenso per essere equo deve essere "conforme" ai parametri ministeriali (il DM 55/2014 per gli avvocati e il DM 140/2012 per le professioni regolarmente vigilate dal Ministero della Giustizia).</p> <p>Clausole vessatorie</p> <p>Nell'ambito della disciplina delle clausole vessatorie, è stato soppresso, ai fini del regime di validità delle clausole presunte come vessatorie, l'indicazione che le stesse possano essere oggetto di specifica trattativa e approvazione.</p> <p>Pertanto, la trattativa tra le parti non è più elemento di valutazione per l'esclusione della natura vessatoria delle clausole, che sono vessatorie in quanto tali.</p> <p>Regime sanzionatorio</p> <p>Viene abrogato il termine decadenziale per la proposizione dell'azione di nullità, fissato prima in 24 mesi dalla data di sottoscrizione delle convenzioni, rispetto alla non equità del compenso e al carattere vessatorio delle clausole.</p>
<p>Crediti per contributi integrativi da versare alle Casse di previdenza dei professionisti</p>	<p>Viene modificato l'art. 2751-bis co. 1 n. 2 c.c., ampliando la categoria dei crediti privilegiati sui beni mobili.</p> <p>Hanno privilegio, oltre ai già previsti crediti riguardanti le retribuzioni dei professionisti e di ogni altro prestatore d'opera intellettuale dovute per gli ultimi 2 anni di prestazione, anche quelli relativi al contributo integrativo da versare alle rispettive Casse di previdenza ed assistenza e il credito di rivalsa per l'IVA.</p>