

Legge di bilancio 2018

Le novità in materia di Lavoro



È stata pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 62 della Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, del 29 dicembre 2017 n.302, la legge 27 dicembre 2017 n. 205 recante "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*", nel testo ratificato, da ultimo, in Senato dopo le modifiche apportate da entrambi i rami del Parlamento.

Si riporta, di seguito, una sintesi delle principali disposizioni di interesse per le imprese, ricordando che le disposizioni contenute nel provvedimento, salvo quanto diversamente previsto, **sono entrate in vigore il 1° gennaio 2018**.

MISURE IN MATERIA DI LAVORO, PREVIDENZA E POLITICHE SOCIALI

Agevolazioni fiscali sugli abbonamenti al trasporto pubblico

Art. 1, comma 28

Con il comma in esame viene prevista un'agevolazione in caso di acquisto di un abbonamento al trasporto pubblico locale.

Viene modificato l'art. 51 del TUIR, prevedendo **l'esclusione dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate, alla generalità o a categorie di dipendenti, o direttamente sostenute dal datore di lavoro, volontariamente o in base ad accordi, contratti, regolamenti aziendali, per l'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale del dipendente e/o dei suoi familiari.**

Inoltre, viene modificato l'art. 15 del TUIR, al fine di consentire la detrazione del 19% delle spese sostenute (anche nell'interesse dei familiari) per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per un importo non superiore a 250 euro.

Credito d'imposta per le spese di formazione 4.0

Art.1, commi da 46 a 56

E' previsto a favore di tutte le imprese che effettuano spese in attività di formazione - indipendentemente dalla loro forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato - un credito d'imposta del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui viene occupato in attività di formazione a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017.

Il credito d'imposta è riconosciuto, fino ad un importo massimo annuale di euro 300.000 per ciascun beneficiario, per le sole attività di formazione riguardanti l'acquisizione e/o consolidamento delle conoscenze delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0., e **a condizione che siano pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.**



È esclusa dall'agevolazione in esame l'attività di formazione ordinaria o periodica, organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione. Il credito d'imposta, che dovrà essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui sono state sostenute le spese, non concorre alla formazione del reddito e della base imponibile dell'IRAP. Il credito potrà essere utilizzato esclusivamente in compensazione.

Ai fini dell'ammissibilità al credito di imposta, i costi dovranno essere certificati dal soggetto incaricato della revisione legale o da un professionista iscritto nel Registro dei revisori legali. Tale certificazione deve essere allegata al bilancio. Le imprese non soggette a revisione legale dei conti devono comunque avvalersi della certificazione di un revisore legale dei conti o di una società di revisione legale dei conti.

Con apposito decreto del Ministro dello Sviluppo Economico saranno adottate le disposizioni applicative necessarie, nonché le modalità di verifica e controllo dell'effettività delle spese sostenute, le cause di decadenza e revoca del beneficio, le modalità di restituzione del credito d'imposta di cui l'impresa ha fruito indebitamente.

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Art.1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115

Viene introdotto un **incentivo strutturale per le assunzioni di giovani, effettuate a partire dal 1° gennaio 2018, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti** (d.lgs. n. 23/2015).

L'incentivo consiste nell'**esonero dal 50% dei contributi** ordinariamente previsti (esclusi premi e contributi INAIL), **entro un tetto annuo di 3.000, per tre anni**.

Destinatari dell'incentivo sono i datori di lavoro privati, che assumono a tempo indeterminato **giovani fino a 30 anni di età non compiuti**, che non abbiano mai avuto altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro. Sono ammessi, tuttavia, all'incentivo soggetti che abbiano avuto contratti di apprendistato con altri datori di lavoro.

Limitatamente alle assunzioni intervenute **nel 2018, l'esonero si applica ai lavoratori fino a 35 anni di età non compiuti**, fermo restando la sussistenza delle altre condizioni.

L'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi e per accedervi i datori non devono aver compiuto licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella medesima unità produttiva, nei 6 mesi precedenti.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto ovvero di altro lavoratore con medesima qualifica impiegato nella stessa unità produttiva nei 6 mesi successivi, comporta la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito.



Viene prevista la "portabilità" dell'incentivo. Se un singolo datore di lavoro non usufruisce, quindi, per intero dell'esonero, la quota rimanente potrà essere fruita da un nuovo datore e, in questo caso, non sarà rilevante l'età del lavoratore.

L'esonero si applica anche nei casi di conversione a tempo indeterminato di un rapporto a termine e nei casi di prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato, in presenza del requisito anagrafico alla data, rispettivamente, di conversione e prosecuzione. Nel caso dell'apprendistato, l'esonero è di 12 mesi e si applica a decorrere dall'anno successivo a quello già incentivato dall'art. 47, co. 7, d.lgs. n. 81/2015. Il beneficio, in questa ipotesi, non è "portabile" e non si applicano le limitazioni sull'accesso al beneficio per i datori che abbiano compiuto licenziamenti.

Laddove il giovane assunto **provenga da un periodo di alternanza scuola lavoro presso il medesimo datore ovvero da un rapporto di apprendistato c.d. duale** (I e III livello), entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, l'esonero dei contributi può arrivare al 100% (esclusi premi e contributi INAIL), fermo restando il limite di 3.000 euro annuali e la presenza degli altri requisiti sopra ricordati. Viene, pertanto, abrogato l'analogo incentivo previsto nella legge di bilancio dello scorso anno (art. 1, co. 308-310 legge n. 232/2016).

Finanziamenti formazione professionale e apprendistato

Art.1, commi da 110 a 112

Vengono resi strutturali i finanziamenti: all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale; dei percorsi formativi per l'apprendistato di I livello; delle attività di formazione dell'apprendistato.

Vengono rifinanziati per il 2018, 2019 e 2020 gli incentivi per l'apprendistato di I livello di cui all'art. 32, d.lgs. n. 150/2015.

Incremento soglie reddituali "Bonus 80 euro"

Art. 1, comma 132

Con il comma in esame, **vengono aumentate le soglie reddituali** di cui al comma 1-bis dell'art. 13 del TUIR.

In specie, ai sensi del citato comma, come modificato dall'articolo in esame, spetta un credito ai titolari di reddito da lavoro dipendente e di alcuni redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, la cui imposta lorda determinata su detti redditi sia di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro spettanti, pari al seguente importo:

- 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.600 euro (anziché 24.000 euro);
- 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.600 euro ma non a 26.600 euro (anziché a 26.000 euro). Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.600 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro.



**Sostegno al reddito in favore di lavoratori coinvolti
in processi riorganizzativi complessi o piani di
risanamento complessi di crisi**

Art.1, comma 133

È stata prevista una deroga ai limiti massimi di durata del trattamento straordinario di integrazione salariale (24 mesi).

In particolare, sono stati stanziati 100 milioni di euro per gli anni 2018 e 2019 per aziende con più di 100 dipendenti "a rilevanza economica strategica" per consentire la proroga della CIGS per riorganizzazione oltre i 24 mesi per un massimo di 12 mesi nei casi in cui il programma di riorganizzazione aziendale sia particolarmente complesso da non essere realizzabile nel termine massimo di legge o siano previsti piani di recupero occupazionale per la cui realizzazione siano necessari più di 24 mesi.

Inoltre, è stata prevista la proroga della CIGS per crisi aziendale, per un massimo di sei mesi, qualora il piano di risanamento aziendale presenti complessità o obiettivi di salvaguardia occupazionale raggiungibili in un periodo superiore a 12 mesi.

Per poter usufruire delle predette proroghe è necessaria la stipula di accordi in sede governativa presso il Ministero del lavoro con la presenza della Regione o delle Regioni interessate.

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

Art.1, commi da 136 a 138

La norma ha **esteso l'istituto dell'assegno individuale di ricollocazione** di cui al dlgs 150/2015 anche ai lavoratori titolari di un trattamento di integrazione salariale prevedendo particolari criteri e benefici.

Il provvedimento orientato a favorire la ricollocazione dei lavoratori all'esito della procedura di intervento straordinario di integrazione salariale, comporta la possibilità di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero attraverso la stipula di un accordo che preveda un piano di ricollocazione con l'indicazione degli ambiti aziendali a rischio di licenziamento.

In particolare la nuova norma ha introdotto la possibilità per i percettori di integrazioni salariali straordinarie di beneficiare dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 riconoscendo contemporaneamente una serie di benefici sia in capo al lavoratore che accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore di lavoro, sia nei confronti del datore di lavoro che assume il lavoratore in cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale.

I lavoratori coinvolti possono richiedere, quindi, anticipatamente l'assegno di ricollocazione, spendibile presso i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati, per l'intera durata del



programma di cassa integrazione, quando sono ancora dipendenti e non quando siano già stati licenziati.

A tal proposito si precisa che, qualora sia previsto dai predetti accordi, i soggetti accreditati possono partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze che si possono realizzare anche con l'eventuale concorso dei fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua.

Inoltre, sono state previste diverse agevolazioni nei confronti del lavoratore che utilizza l'assegno tra cui il riconoscimento di un importo pari al 50 per cento del trattamento di cassa integrazione straordinaria non goduto.

Infatti, il lavoratore che accetta la nuova offerta di lavoro beneficia dell'esenzione dal reddito imponibile ai fini Irpef, in caso di somme eventualmente corrisposte dal datore di lavoro uscente in sede di risoluzione consensuale; allo stesso modo il datore di lavoro che assume ha diritto alla riduzione nella misura del 50% della contribuzione previdenziale entro un tetto annuo stabilito.

Infine, il comma 138 ha previsto uno stanziamento a favore dell'ANPAL, pari a 5 milioni di euro per l'anno 2018 e 15 milioni di euro per l'anno 2019 e 2020 ai fini del concorso al finanziamento delle spese per l'implementazione dell'assegno di ricollocazione.

Aumento contribuzione per licenziamenti collettivi per le aziende soggette alla CIGS

Art.1, comma 137

Il comma 137 ha stabilito che, con decorrenza 1° gennaio 2018, i datori di lavoro, rientranti nell'ambito di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale - CIGS, **che effettuino licenziamenti collettivi** sono tenuti a versare **per ciascun licenziamento l'aliquota della contribuzione dovuta nella misura dell'82% anziché il 41%** precedentemente previsto.

Prestazioni Fondo di integrazione salariale

Art.1, comma 159

Per quanto riguarda, invece, il **Fondo di Integrazione Salariale - FIS**, anche a seguito dell'intervento della Confcommercio, è stato modificato l'art. 29 c. 4 del dlgs. 148/2015 elevando il tetto massimo di prestazioni erogabili da 4 volte a 10 l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, così consentendo ai datori di lavoro di usufruire dell'ammortizzatore sociale per un periodo più lungo e contemporaneamente ai lavoratori di poter beneficiare per un maggiore periodo dell'integrazione salariale.

Elevazione del limite per la prestazione di accompagnamento alla pensione c.d. *isopensione*

Art. 1, comma 160



La prestazione di accompagnamento alla pensione, meglio conosciuta come **isopensione**, che viene erogata in favore dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, individuati da uno specifico accordo sindacale aziendale, che maturino i requisiti minimi contributivi e anagrafici per il diritto alla pensione entro massimo 4 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro, viene estesa limitatamente al periodo 2018-2020 a coloro che maturino il diritto alla pensione **entro sette anni**.

Tassazione delle azioni assegnate in sostituzione dei premi di risultato

Art.1, comma 161

In caso di corresponsione di premi di risultato tramite assegnazione ai dipendenti di azioni, l'IRPEF è dovuta in misura pari al 26%, determinata sulla plusvalenza tra il prezzo della vendita delle azioni stesse e il valore originario delle somme dei premi di produttività.

APE volontaria

Art.1, comma 162, lett. a

La sperimentazione dell'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE Volontaria) – istituito dall'articolo 1, comma 166, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - viene prorogata dal comma 162, lettera a) di un anno e, pertanto, il suo termine viene posticipato dal 31 dicembre 2018 al 31 dicembre 2019.

APE Sociale tempo determinato

Art.1, comma 162, lett. b)

La disposizione contenuta al comma 162, lettera b) estende la platea dei destinatari dell'APE Sociale - che consiste in un trattamento pari alla pensione maturata, fino ad un importo lordo mensile non superiore ai 1.500 euro, che viene riconosciuto a determinate categorie di lavoratori a partire dai 63 anni di età e fino alla maturazione dei requisiti pensionistici ordinari – anche a coloro i quali abbiano cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato e a condizione che detti soggetti possano far valere nei 36 mesi precedenti la cessazione almeno 18 mesi di lavoro dipendente.

APE Sociale assistenza familiari

Art.1, comma 162, lett. c)

La lettera c) del comma 162 interviene sulla lettera b) del comma 179 della Legge n. 232 del 2016 la quale prevedeva che potessero accedere all'APE Sociale anche coloro i quali assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, "il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni".



La norma in esame amplia tale fattispecie estendendola anche a chi assiste 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 70 anni di età oppure siano anche loro affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

APE Sociale donna

Art.1, comma 162, lett. e)

Il comma 162, lettera e) interviene ulteriormente sui requisiti di accesso alla misura dell'APE Sociale prevedendo a favore delle donne con figli una riduzione degli anni di contribuzione richiesti e che sono pari a 30 anni in via ordinaria, o 36 anni per le lavorazioni gravose, in forza del comma 179 della Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016. In particolare la riduzione del requisiti contributivo è pari a 12 mesi per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni complessivi di riduzione.

APE Sociale lavorazioni gravose

Art.1, comma 163

L'elenco delle lavorazioni gravose previste dalla Legge n. 232 del 2016 e che possono accedere alla prestazione di APE Sociale, viene ampliato dal comma 163 con ulteriori quattro categorie. Si tratta in particolare di operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca; pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto, mare, dipendenti o soci di cooperative; lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricomprese nella normativa del decreto legislativo 67/2011; marittimi imbarcati, bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne.

Inoltre, con il comma 162 lettere d), viene ampliato il periodo temporale all'interno del quale maturare il periodo di attività richiesto nelle mansioni gravose aggiungendo, oltre alla valutazione dei sei anni negli ultimi sette, anche la possibilità di conteggiarne sette negli ultimi dieci.

Sempre per tali soggetti il comma 165 dell'articolo 1 della presente legge semplifica infine l'accesso alla prestazione eliminando l'obbligo originariamente previsto di assoggettamento alla Tariffa INAIL indicata all'allegato A del Regolamento di cui al DPCM n. 88 del 23 maggio 2017 (17 per mille).

Rendita Integrativa Temporanea Anticipata - RITA

Art.1, comma 168

Il comma 168 modifica il funzionamento della RITA, la rendita integrativa temporanea anticipata, che consiste in un anticipo nell'erogazione del capitale accumulato nel fondo di previdenza complementare dal lavoratore sino al conseguimento della pensione nel regime obbligatorio.



La disposizione in esame rende strutturale questa tipologia di prestazione, modificando direttamente l'articolo 11 del d.lgs. n. 252/05, e la estende potenzialmente a tutti quei lavoratori che abbiano almeno venti anni di contribuzione nel regime obbligatorio di appartenenza, maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio entro i cinque anni successivi (contro i 3 anni e 7 mesi previsti dalla norma attuale) ed il cui rapporto di lavoro risulti cessato al momento della presentazione della domanda. In alternativa lo strumento può essere attivato anche nei confronti di quei soggetti che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e che maturano l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro i dieci anni successivi.

La rendita temporanea sarà così erogata dal momento della domanda e fino alla decorrenza della pensione obbligatoria mentre il capitale utilizzabile può essere a tal fine smobilizzato in tutto o anche solo in parte, a seconda delle esigenze del lavoratore interessato.

Dal punto di vista fiscale i ratei di RITA sono tassati come le prestazioni di previdenza integrativa ordinarie, con aliquota del 15% da applicare sulla parte imponibile, ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo di partecipazione del lavoratore a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

Soppressione FondINPS

Art.1, comma 173

La forma pensionistica complementare residuale istituita presso l'INPS (FONDINPS) viene soppressa dal comma 173, con decorrenza da determinarsi attraverso un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi di concerto di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Con il medesimo decreto - e sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dei diversi comparti del settore privato - dovrà anche essere individuata la forma pensionistica alla quale far affluire le quote di TFR maturando dei lavoratori attualmente iscritti a FondInps.

Il Fondo che dovrà raccogliere queste posizioni individuali andrà scelto tra le forme pensionistiche negoziali di maggiori dimensioni sul piano patrimoniale e dotate di un assetto organizzativo conforme alle disposizioni dell'articolo 8, comma 9, del decreto legislativo n. 252 del 2005.

Sostanzialmente, quindi, il Fondo Pensione Negoziale che potrà raccogliere le posizioni provenienti da FondInps - secondo le modalità che dovranno essere richiamate dal decreto, sentita la COVIP - non solo dovrà essere tra quelli più patrimonializzati ma dovrà anche prevedere in Statuto che, in caso di conferimento tacito del TFR, l'investimento di tali somme sia effettuato nella linea a contenuto più prudentiale e tale da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR.

Sempre in tema di previdenza complementare, il comma 171 prevede poi l'eventuale affluenza anche ai fondi pensione territoriali di contribuzioni aggiuntive, rispetto a quelle ordinarie, disposte dalla contrattazione.

Per quanto infine riguarda le forme di sanità integrativa, il comma 177 inserisce modalità di adesione alternative ai fondi sanitari, con specifico riferimento ai lavoratori residenti nelle province autonome di Trento e di Bolzano

Limite di reddito per i figli di età non superiore a 24 anni fiscalmente a carico

Art. 1, commi 252 e 253

Con i commi 252 e 253, viene modificato l'articolo 12, comma 2, del TUIR, al fine di **elevare, da 2.840,51 a 4.000 euro, il limite di reddito complessivo per essere considerati fiscalmente a carico, limitatamente ai figli di età non superiore a 24 anni.** Il limite di 2.840,51 euro rimane per le altre tipologie di familiari a carico. Il nuovo limite di reddito entrerà in vigore dal 1° gennaio 2019.

Pagamento delle retribuzioni con strumenti di pagamento diversi dal contante

Art. 1, commi 910 e 911

Dal 1° luglio 2018 **i datori di lavoro o committenti dovranno corrispondere ai lavoratori la retribuzione**, nonché ogni anticipo di essa, **attraverso una banca 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, 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.

I datori di lavoro o committenti **non potranno pertanto corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore**, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

Per rapporto di lavoro si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.



Al datore di lavoro o committente che viola tale obbligo si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Dichiarazione e certificazioni dei sostituti d'imposta

Art. 1, comma 933

Il comma 933, modifica alcuni termini previsti dall'articolo 4 del D.P.R. n. 322 del 1998, relativo alle dichiarazioni e certificazioni dei sostituti d'imposta. In particolare viene prorogato dal 31 luglio al 31 ottobre il termine entro il quale i sostituti di imposta che effettuano le ritenute dei redditi trasmettono in via telematica all'Agenzia delle entrate le dichiarazioni uniche.

Si prevede inoltre che la trasmissione in via telematica delle certificazioni uniche relative ai contributi dovuti all'INPS, contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata, può avvenire entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta.

Libro unico del lavoro in modalità telematica - Rinvio

Art.1, comma 1154

Viene prorogata al 1° gennaio 2019 l'entrata in vigore del libro unico del lavoro tenuto con modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.





Unione
CONFCOMMERCIO
MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

DIREZIONE SINDACALE - SICUREZZA SUL LAVORO
AREA LAVORO

Corso Venezia 47 • 20121 Milano • 027750314
sindacale@unione.milano.it • www.confcommerciomilano.it