

VIDEO LAVORO DEL 24 gennaio 2019

*Le novità più significative per l'area
lavoro derivanti dalla Legge di
Bilancio 2019*

A cura di Alberto Bortoletto

A large, light-colored, stylized letter 'R' with a thick outline and a slight shadow, positioned in the bottom left corner of the slide.

La legge di Bilancio per il 2019

A large, light gray, stylized letter 'R' with a subtle drop shadow, positioned on the left side of the slide.

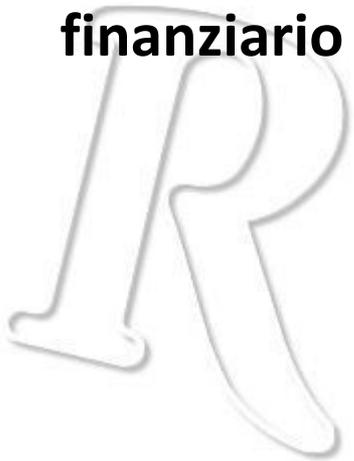
a cura del dott. Alberto Bortoletto

Fonte

Legge n. 145 del 30 dicembre 2018

Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2018

**“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno
finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-
2021”**

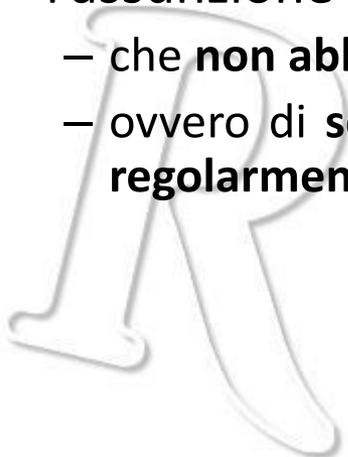


AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO (COMMA 247)

I programmi operativi nazionali e regionali e i programmi operativi complementari possono prevedere

- nel limite complessivo di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020,
- nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, **misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**
- l'assunzione con **contratto a tempo indeterminato** di soggetti:
 - che **non abbiano compiuto trentacinque anni di età**,
 - ovvero di **soggetti di almeno trentacinque anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

(vedi oltre)



AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO (COMMA 247)

- **Per gli UNDER 35: l'esonero contributivo** di cui all'articolo 1-bis, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, (D. Dignità che prevede esonero nei limiti del 50% fino a 3.000 euro annui) **è elevato fino al 100 per cento, nel limite massimo di importo su base annua pari a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (8.060 ANNUALI)** ed (in più) è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

In attesa di istruzioni INPS

In attesa anche del DM (perché collegato al Decreto Dignità per il quale si attendeva il DM entro il giorno 11/10.....)

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO (COMMA 247)

In sintesi:

- **L'agevolazione del SUD interessa anche gli OVER 35, purché in determinate condizioni (50% limite 3.000)**
- **Se sono under 35 spetta per il 100% (limite 8.060)**
- **E' comunque necessario che non abbiano avuto rapporti a tempo indeterminato con il datore che assume, o con qualsiasi altro datore di lavoro; Non ostano (ai fini delle beneficio) eventuali rapporti di apprendistato svolti presso una altro datore e non proseguiti in tempo indeterminato;**
- **È uno sgravio SOLO INPS (no INAIL);**
- **Spetta per tre anni dall'assunzione, riparametrato e applicato su base mensile;**
- **Spetta in tutta Italia, invece, sono per gli under 35 e solo con il 50% con tutte le condizioni sopra evidenziate;**

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE (COMMA 278)

Modificata la Legge di Bilancio 2017 (L. 232/2016):

Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il **congedo obbligatorio retribuito** (indennità giornaliera a carico INPS pari al 100%), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio **a favore del padre** lavoratore dipendente è:

- **prorogato** anche per l'**anno 2019**, in relazione ai figli nati, adottati o affiliati dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019,
- nella misura di **5 giorni** (erano 4 fino al 2018)

Le altre regole restano confermate, quindi:

1. il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo;
2. Possibile richiedere anche UN GIORNO di congedo «facoltativo», in questo caso però IN ALTERNATIVA alla madre che non se ne avvalga (necessario accordo tra i due genitori e rinuncia di un giorno della madre)
3. Continuano ad essere disciplinati dal DM 22 dicembre 2012 e dalle relative circ. INPS

E' obbligatorio. Ed è un CONGEDO DI PATERNITA'.

INCENTIVO IMPIEGO GIOVANI AUTOTRASPORTATORI (COMMI 291 – 295)

- **Nel biennio 2019/2020 ai CONDUCENTI** assunti con regolare contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalle imprese di autotrasporto
- **spetta un rimborso in misura pari al 50 per cento del totale delle spese sostenute e documentate per il conseguimento della patente** e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'attività di autotrasporto di merci per conto di terzi.

Condizioni **SOGGETTIVE** (Lavoratori ed Aziende) :

- a) ai conducenti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età al 1/1/2019, inquadrati con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro-Logistica, trasporto merci e spedizione;
- b) alle imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi attive sul territorio italiano, regolarmente iscritte al Registro elettronico nazionale delle imprese di trasporto su strada

Ai fini IRES alle imprese **spetta una detrazione totale dall'imposta lorda per una quota pari ai rimborsi erogati (50% spese sostenute)** fino a un ammontare complessivo degli stessi non superiore a 1.500 euro totali per ciascun periodo d'imposta.

INCENTIVO IMPIEGO GIOVANI AUTOTRASPORTATORI (COMMI 291 – 295)

Il rimborso è **erogato da ciascuna impresa** entro sei mesi dalla data di decorrenza del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(per i già assunti e già inquadrati nelle imprese di **autotrasporto**, **il rimborso è erogato da ciascuna impresa entro sei mesi dal 1/1/2019**) purché al momento della richiesta sussistano i requisiti.

Si attende un DM per le modalità di richiesta e di erogazione del rimborso entro 3 mesi.



CONTRATTI A TERMINE NELLE UNIVERSITA' (COMMA 403)

Inapplicabilità delle norme modificative della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato recate dal D.L. n. 87/2018 anche (oltre che alla P.A.) ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da:

- università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- istituti pubblici di ricerca;
- società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- enti privati di ricerca;

CON lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Conseguenze??

CONTRATTI A TERMINE NELLE UNIVERSITA' (COMMA 403)

Conseguenze:

- contratto di lavoro a tempo determinato: Vecchie regole (limite max 36 mesi, ACASUALITA' estesa, 5 proroghe),
- Somministrazione a tempo determinato (libera e con vecchie regole, no limiti legali, acasualità)
- indennità di licenziamento (vecchie indennità)
- contribuzione aggiuntiva contratto a tempo determinato (in caso di rinnovi).

→ In altre parole: il Decreto Dignità non si applica.

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (COMMA 445)

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, nonché per garantire maggior tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro:

- Nuove assunzioni per l'Ispettorato Nazionale del **Lavoro (circa 1.000 persone nel triennio 2019 – 2021)**
- **Aumento del 20% delle sanzioni connesse:**
 - Al lavoro sommerso (MAXISANZIONE di cui all'art. 3, DL n. 12/2002 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 73/2002);
 - all'esercizio non autorizzato delle **attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale** ovvero **supporto alla ricollocazione professionale** (art. 18, comma 1, D.Lgs n. 276/2003);
 - al **ricorso**, da parte dell'utilizzatore, alla **somministrazione** di prestatori di lavoro da parte di **soggetti diversi da quelli autorizzati** dalla legge (art. 18, comma 2, D.Lgs n. 276/2003);

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (COMMA 445)

- alla **richiesta di compensi** al lavoratore per avviarlo a prestazioni lavorative oggetto di somministrazione (art. 18, comma 4, D.Lgs n. 276/2003) ovvero a seguito di prestazioni in somministrazione per un contratto diretto presso l'utilizzatore (art. 18, comma 4-bis, D.Lgs n. 276/2003);
- agli **appalti** ed ai **distacchi** non genuini (art. 18, comma 5-bis, D.Lgs n. 276/2003);
- alla mancata comunicazione preventiva di **distacco transnazionale** ed agli obblighi amministrativi a carico dell'impresa distaccante (art. 12, commi 1-3, D.Lgs n. 136/2016);
- al mancato rispetto delle disposizioni relative al limite massimo dell'**orario settimanale medio**, al **riposo settimanale**, alle **ferie annuali** ed al **riposo giornaliero** (art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.Lgs n. 66/2003);

- sono **aumentate del 10% tutte le sanzioni previste dal D.Lgs n. 81/2008**, sanzionate in via amministrativa o penale (in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);
- **Le somme sono raddoppiate qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato sanzionato per i medesimi illeciti.**

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ (COMMA 485)

All'articolo 16 del «Testo Unico Maternità» dopo il comma 1 è inserito il seguente:

- « **1.1.** In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è **riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso **convenzionato** e il **medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro** ».

SMART WORKING post MATERNITA' (COMMA 486)

All'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile **sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile** formulate:

- dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero
- dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 104/92

AGEVOLAZIONE PER ASSUNZIONI DISABILI (COMMA 533)

(In aggiunta alle previsioni dell'art. 1 c. 166 L. 190/14):

- **La retribuzione corrisposta dal datore di lavoro (durata max 1 anno)**
- alla **persona con disabilità destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro** (e che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto)
- è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60 per cento di quanto effettivamente corrisposto.
- I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro ed approvati dall'INAIL. (se non sono attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, restituzione all'INAIL l'intero importo del rimborso)
- Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla manifestazione della volontà da parte del datore e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in **esso individuati e, comunque max 1 anno**

AGEVOLAZIONE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI ECCELLENZE (COMMI 706 – 717)

Ai datori di lavoro privati che, a **decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019**, assumono con contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato** soggetti in possesso dei requisiti previsti (comma 707) è riconosciuto **un incentivo**, sotto forma di **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **per un periodo massimo di dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione**, nel limite massimo di **8.000 euro per ogni assunzione effettuata**.

Requisiti:

- **a) cittadini in possesso della laurea magistrale**, ottenuta nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019** con la **votazione di 110 e lode** e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- **b) cittadini in possesso di un dottorato di ricerca**, ottenuto nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019** e **prima del compimento del trentaquattresimo anno di età**, in università statali o non statali legalmente riconosciute

AGEVOLAZIONE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI ECCELLENZE (COMMI 706 – 717)

- Beneficio **CONFERMATO** anche per i PART TIME (beneficio ridotto)
- Beneficio **CONFERMATO** anche in caso di trasformazione, tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato,
- Beneficio **ESCLUSO** per i rapporti di lavoro domestico e per i datori che, **nei dodici mesi precedenti all'assunzione**, abbiano proceduto a **licenziamenti individuali per GMO** ovvero a **licenziamenti collettivi** nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione di personale agevolato;
- Il **licenziamento individuale per GMO del lavoratore assunto avvalendosi dell'esonero o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore agevolato**, effettuato nei **ventiquattro mesi** successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito.

AGEVOLAZIONE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI ECCELLENZE (COMMI 706 – 717)

- Nelle ipotesi in cui il lavoratore agevolato sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019**, l'esonero è riconosciuto agli stessi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla sua piena fruizione.
- **L'esonero è cumulabile** con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.
- L'INPS provvede(rà) con Circolare a stabilire le modalità di fruizione dell'esonero
- L'esonero SPETTA nel RISPETTO del «*de minimis*»



REVISIONE TARIFFE INAIL (COMMI 1121-1126)

Viene disposta, con effetto **dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021**, una **riduzione** dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

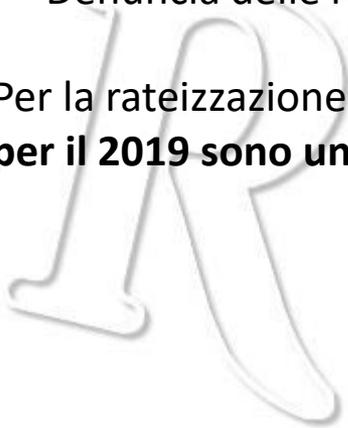
Con effetto dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021, minori entrate per l'INAIL (pari a euro 410 milioni per l'anno 2019, a euro 525 milioni per l'anno 2020 e 600 milioni per l'anno 2021), con (...) alcune riduzioni.

Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe **a decorrere dal 1° gennaio 2019**, il termine del 31 dicembre (invio delle basi di calcolo) è differito, **per il 2019**, al 31 marzo 2019.

Sono differiti al 16 maggio 2019 i termini relativi ai seguenti adempimenti:

- Domanda di riduzione delle retribuzioni presunte;
- Calcolo e versamento del premio (in unica soluzione o 1° rata);
- Denuncia delle retribuzioni

Per la rateizzazione: **i termini di scadenza della prima e della seconda rata per il 2019 sono unificati al 16 maggio del medesimo anno.**



REVISIONE TARIFFE INAIL (COMMI 1121-1126)

Sempre con decorrenza 2019, è prevista:

- la **soppressione del premio supplementare** per la copertura assicurativa contro la silicosi (artt. 153 e 154 del DPR n. 1124/1965);
- **l'esclusione dei premi INAIL dall'ambito di applicazione della riduzione contributiva relativa al settore edile** (attualmente pari all'11,50%); → **applicabile per il 2018**
- **la riduzione al 110 per mille (in precedenza 130 per mille) del tasso massimo**, applicabile, per le lavorazioni più pericolose, al valore di base del premio INAIL.

La riduzione tariffaria sarà sottoposta a revisione al termine del primo triennio di applicazione (ossia alla fine del 2021).

PROROGA AL 2020 DEL DMAG / UNIEMENS (COMMA 1136)

Tramite la modifica **dell'art. 8, comma 2, della Legge n. 199/2016** viene disposta la proroga, al 1° gennaio 2020, dell'entrata in vigore dell'obbligo, per i datori di lavoro agricoli che occupano operai, di inviare mensilmente, tramite il modello Uniemens, i dati ad oggi contenuti nel DMAG.



SOGLIA PER I FISCALMENTE A CARICO (LEGGE DI BILANCIO 2018)

- **Legge di Bilancio 2018**
- Status **di figli a carico**:
 - reddito fino a 4.000 euro per gli under 24 anni.
 - **Per tutti gli altri figli e per i familiari a carico il limite di reddito resta di 2.840,51 euro per anno d'imposta (anno solare).**
- Entrata in vigore: **1 gennaio 2019**



AGEVOLAZIONE UNDER 35

- Previsione legge di Bilancio 2018 (strutturale)
- UNDER 35 solo per il 2018, valvole per SEMPRE per gli UNDER 30
- Introdotto il «Decreto Dignità» per il biennio 2019/2020 (valevole ancora per gli UNDER 35)



Condizioni ulteriori per le agevolazioni



Finanziaria 2007 (art. 1, commi 1175-1176, legge 27 dicembre 2006, n. 296),

Comma 1175 [Requisiti per i benefici previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale]

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Comma 1176

[Documento unico di regolarità contributiva]

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti gli istituti previdenziali interessati e le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di rilascio, i contenuti analitici del documento unico di regolarità contributiva di cui al comma 1175, nonché le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo. In attesa dell'entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

Legge Fornero – Legge 92/2012 – art. 4 c. 12 → Art. 31 D. Lgs. 150/2015

Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407, e dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, si definiscono i seguenti principi (.....)

Condizioni ulteriori per le agevolazioni



Art. 31 D. Lgs. 150/2015

- a) **gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;**

- b) **gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;**



Condizioni ulteriori per le agevolazioni



Art. 31 D. Lgs. 150/2015

- c. **gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione **di professionalità sostanzialmente diverse** da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

- d. **gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.



Arrivederci al prossimo incontro

Videolavoro del 14 febbraio 2019

*La Certificazione Unica 2019:
novità e aspetti operativi*

A cura di Bruno Bravi

