

Udine, 11 febbraio 2019

Legge di Bilancio 2019 – Le misure in materia di lavoro e previdenza

Si trasmette una scheda delle principali disposizioni in materia di lavoro e previdenza contenute nella Legge di Bilancio 2019 nr. 145 del 30 dicembre 2018 pubblicata sul Supplemento ordinario n. 62 G.U. n. 302 del 31 dicembre 2018. **La legge è entrata in vigore il 1 gennaio 2019.**

Revisione tariffe Inail - art. 1, commi 1121 - 1126

A decorrere dal 1 gennaio 2019 è disposta l'entrata in vigore del nuovo sistema tariffario Inail previa emanazione degli appostiti decreti attuativi ex art. 3 D.lgs n. 38/2000. Il finanziamento della norma è ottenuto aggiungendo agli stanziamenti già previsti dalla Legge n. 147/2013 per il cd "taglio lineare" dei premi, gli importi fissati dalla Legge per ciascun anno del triennio 2019-2021 (410 milioni per il 2019, 525 milioni per il 2020 e 600 milioni per il 2021).

Al fine di assicurare l'applicazione delle nuove tariffe sono **differiti i termini per l'autoliquidazione 2018/2019, con lo slittamento al 31 marzo 2019 della comunicazione da parte dell'Inail delle basi di calcolo ai datori di lavoro, e al 16 maggio 2019 del termine per i pagamenti dei premi**, anche in relazione al sistema di pagamento in quattro rate (con l'unificazione al predetto termine delle scadenze per la prima e la seconda rata).

Credito di imposta formazione 4.0 - art. 1, commi 78-81

Riconoscimento del credito di imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie, previste dal Piano nazionale impresa 4.0.

La norma differenzia l'entità del credito di imposta a seconda dell'assetto organizzativo dell'impresa:

- **Piccole Imprese: credito di imposta** nella misura del **50%** delle spese relative al costo aziendale del personale dipendente per il periodo dedicato ad attività di formazione, **nel limite di 300.000 euro**;
- **Medie Imprese: credito di imposta** nella misura del **40%** delle spese relative al costo aziendale del personale dipendente per il periodo dedicato ad attività di formazione, **nel limite di 300.000 euro**;
- **Grandi imprese: credito di imposta** nella misura del **30%** delle spese relative al costo aziendale del personale dipendente per il periodo dedicato ad attività di formazione, **nel limite di 200.000 euro**.

Ai fini applicativi, in quanto compatibili, sono richiamate le vigenti disposizioni contenute nel decreto del Ministero dello sviluppo economico del 4 maggio 2018.

Sgravio contributivo giovani eccellenze - art. 1, commi 706 - 717

Si prevede un **esonero contributivo pari a 8mila euro per 12 mesi**, per chi assume, nel 2019, a tempo indeterminato **giovani eccellenze**, ovvero:

- **cittadini under 30 con laurea magistrale**, ottenuta tra il 1° gennaio 2018 ed il 30 giugno 2019, con 110 e lode, e media ponderata di almeno 108/110, ed entro la durata legale del corso di studi;
- **cittadini in possesso di dottorato di ricerca**, ottenuto tra il 1° gennaio 2018 ed il 30 giugno 2019, prima del compimento dei 34 anni, in università statali o non statali legalmente riconosciute.
L'esonero spetta, inoltre:
 - per le **trasformazioni a tempo indeterminato** avvenute nel corso del 2019 e fermo restando il possesso dei requisiti alla data di trasformazione;
 - per la **parte residua**, nel caso in cui il lavoratore, per il quale l'esonero è stato parzialmente fruito, sia **nuovamente assunto a tempo indeterminato** da un altro datore di lavoro nel corso del 2019.
la modalità di fruizione sarà oggetto di una circolare dell'Inps, è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di Natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.

Contrasto al lavoro nero - art. 1, comma 445 lett. d ed e)

Incremento delle sanzioni per irregolarità in materia di lavoro.

In particolare sono **aumentate del 20%** le sanzioni connesse a:

- **lavoro irregolare** (assenza di preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro)
- **somministrazione di lavoro** (esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione, ricorso, da parte dell'utilizzatore, a soggetti diversi da quelli autorizzati dalla legge);
- *appalti e distacchi* non genuini
- **obblighi di comunicazione** in caso di **distacco transnazionale**
- durata massima dell'**orario di lavoro** e disciplina dei **riposi**.

Sono invece **aumentate del 10%** le sanzioni dovute per la violazione di norme in materia di tutela della **salute e della sicurezza** nei luoghi di lavoro.

Tali maggiorazioni sono raddoppiate se nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia già stato colpito da sanzioni amministrative o penali per medesimi illeciti.

Alternanza scuola-lavoro - art. 1, commi 784 – 787

Si prevede che i percorsi di alternanza scuola-lavoro siano denominati “**percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento**” e che a decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, con effetti dall'esercizio finanziario 2019, siano attuati per una **durata complessiva**:

- a) non inferiore a **210 ore** nel triennio terminale del percorso di studi degli **istituti professionali** (rispetto alle precedenti 400 ore)
- b) non inferiore a **150 ore** nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli **istituti tecnici** (rispetto alle attuali 400 ore)
- c) non inferiore a **90 ore** nel secondo biennio e nel quinto anno dei **licei** (finora l'obbligo è stato pari a 200 ore nel triennio).

Con decreto del Ministero dell'Istruzione saranno definite le linee guida in merito ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Congedo obbligatorio di paternità - art. 1, comma 278

Viene prorogato per il 2019 il **congedo obbligatorio per il padre** lavoratore dipendente, e ne viene elevata la durata da 4 a **5 giorni**. Inoltre si dispone che per il 2019 che il padre possa astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre ed in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima).

Maternità posticipata - art. 1, comma 485

E' prevista la possibilità per le lavoratrici di astenersi nei **cinque mesi successivi al parto**, in alternativa alle normali modalità di fruizione del congedo obbligatorio di maternità (due mesi prima del parto e tre mesi successivi) a condizione che ci sia **parere medico favorevole**.

Maternità e smart working - art. 1, comma 486

Viene previsto che i datori di lavoro che stipulano accordi in materia di smart working debbano riconoscere la **priorità** alle richieste provenienti dalle **lavoratrici madri**, nei tre anni successivi alla conclusione del congedo obbligatorio di maternità nonché ai **lavoratori con figli disabili**.

Rimborso della retribuzione per persone con disabilità da lavoro - art. 1, comma 533

Per il datore di lavoro che abbia attivato un **programma di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro del soggetto con disabilità da lavoro** viene previsto un rimborso da parte dell'INAIL pari al **60%** della retribuzione corrisposta allo stesso lavoratore, sono indicate le seguenti condizioni:

- il rimborso è erogato a condizione che il disabile, al termine del periodo di inabilità assoluta e temporanea, non sia in grado di accedere al mondo del lavoro senza il supporto del progetto di reinserimento e conservazione dell'occupazione
- i progetti possono essere proposti dai datori di lavoro stessi e sono sottoposti all'approvazione dell'INAIL
- le retribuzioni oggetto di rimborso sono quelle corrisposte dalla manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi programmati o comunque per un periodo non superiore ad 1 anno;
- se i progetti di inserimento non sono attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, lo stesso è tenuto alla restituzione dell'importo rimborsato dall'INAIL.

(Fonti: Fonti: Legge di Bilancio 2019 nr. 145/2018)