

Padova, 4 gennaio 2019

Circolare n° 02/2019

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Legge di Bilancio 2019.

Gentili Clienti, la Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (legge di bilancio 2019) è stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 62 alla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2018 ed entra in vigore dal **1° gennaio 2019**, fatte salve le diverse decorrenze in essa stabilite. Qui di seguito riassumiamo le novità che riteniamo più interessanti per la nostra clientela.

CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE – Art. 1 commi da 78 a 81

Viene stabilito che il **credito d'imposta** per le spese di **formazione del personale dipendente** nel settore delle tecnologie previste dal **Piano nazionale industria 4.0**, si applica anche alle spese di formazione sostenute nel **periodo d'imposta 2019**. Il suddetto credito è riconosciuto nella misura del:

- 50% delle spese ammissibili sostenute dalle piccole imprese, nel limite massimo annuale di 300.000 euro;
- 40% delle spese ammissibili sostenute dalle medie imprese, nel limite massimo annuale di 300.000 euro;
- 30% delle spese ammissibili sostenute dalle grandi imprese, nel limite massimo annuale di 200.000 euro.

Nel particolare, il credito di imposta è riconosciuto per l'attività di formazione nei campi delle conoscenze delle **tecnologie informatiche** quali *"big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyberfisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali"*. Non sono pertanto ammesse al credito di imposta le spese per le attività di formazione "ordinaria" o "periodica" del personale, quali quelle legate alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra formazione prevista obbligatoriamente per legge.

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO – Art. 1 comma 247

I programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo ovvero i programmi operativi complementari, possono prevedere speciali misure volte a favorire le assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, di:

- **giovani sotto 35 anni;**
- **soggetti di età superiore a 35 anni, se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.**

Per tali soggetti, già destinatari dell'incentivo di cui all'articolo 1-bis del DL n. 87/2018 (esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile previsto, per la generalità dei casi, nella misura del 50% e nel limite annuo di 3.000 euro), i programmi operativi di cui sopra potranno prevedere **l'estensione al 100% del medesimo esonero contributivo**, nel limite di importo annuo previsto dal comma 118 dell'articolo 1 della Legge n. 190/2014 (**8.060 euro annui**). L'incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previsti dalla normativa vigente. Si attendono, ora, le necessarie istruzioni INPS per l'applicazione delle disposizioni in esame, nonché dell'incentivo di cui al comma 1-bis del DL n. 87/2018.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE – Art. 1 comma 278

Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il **congedo obbligatorio retribuito** (indennità giornaliera a carico dell'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 (aumentati rispetto ai precedenti 4, in vigore sino al 31 dicembre 2018)**. Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo. Anche per l'anno 2019, inoltre, è facoltà del lavoratore fruire di un ulteriore giorno di congedo, previo accordo con la madre e in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E TUTELA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO – Art. 1 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, il comma 445 prevede la facoltà per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di aumentare il proprio organico mediante l'assunzione di personale ispettivo nella misura di circa 1.000 persone nel triennio 2019 – 2021. Inoltre, il comma interviene anche su alcune **sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**, che sono modificate come segue:

- sono **aumentate del 20%** le sanzioni connesse:
 - **all'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico (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);
 - 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);
- sono **aumentate del 20%** tutte le altre sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministero del Lavoro. Si attendono pertanto delucidazioni da parte del Ministero stesso, al fine di individuare correttamente le sanzioni interessate.

NB: Le predette somme sono **raddoppiate** qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato sanzionato per i medesimi illeciti.

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ – Art. 1 comma 485

L'articolo 1, comma 485, della Legge di Bilancio 2019 aggiunge il comma 1.1 all'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001, riconoscendo alle lavoratrici la **possibilità di astenersi dal lavoro per il periodo di assenza obbligatoria esclusivamente dopo il parto e fino al quinto mese successivo allo stesso**, in alternativa alle normali modalità di fruizione del congedo di maternità (due mesi prima la data del parto e tre mesi dopo). L'esercizio di tale facoltà è subordinato al **parere favorevole del medico specialista** del Servizio sanitario nazionale e del medico competente alla prevenzione e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, i quali devono attestare che la scelta operata dalla futura madre non arrechi pregiudizio alla propria salute e a quella del nascituro.

MATERNITÀ E SMART WORKING – Art. 1 comma 486

La Legge di Bilancio 2019 aggiunge il comma 3-bis all'art. 18 della Legge n. 81/2017 inserendo un **obbligo aggiuntivo per il datore di lavoro** che abbia stipulato accordi per l'esecuzione del lavoro in modalità agile. Nel particolare, il datore deve **riconoscere priorità alle richieste** di svolgimento della prestazione secondo le modalità dello smart working, da parte di:

- lavoratrici nei **tre anni successivi alla conclusione del periodo di maternità obbligatoria** di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001;
- lavoratori con **figli in condizioni di disabilità** ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

BUONO ASILO NIDO – Art. 1 comma 488

La Legge di Bilancio 2019 aggiorna l'**importo del buono** previsto per i nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, di cui al comma 355, art. 1 della Legge n. 232/2016, relativo al **pagamento di rette per la frequenza di asili nido** pubblici e privati, nonché per l'introduzione di **forme di supporto** presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. Stante quanto previsto dalla legge in esame, per ciascuno degli **anni 2019, 2020, 2021** l'importo del "bonus nido" è elevato a **1.500 euro su base annua**. Si ricorda che il voucher in parola è corrisposto dall'INPS, nel limite delle risorse stanziate, al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione relativa all'iscrizione ed al pagamento della retta a strutture pubbliche o private.

Il monitoraggio dei maggiori oneri derivanti dalla suddetta misura è effettuato dall'Istituto previdenziale che, nell'ipotesi di scostamenti rispetto alla soglia di spesa programmata, non prende in considerazione ulteriori istanze per la fruizione del beneficio. Si sottolinea, infine, che l'agevolazione:

- non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza degli asili nido;
- non è fruibile contestualmente con il beneficio dei voucher "baby sitting".

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. È stato pertanto aggiunto un nuovo periodo al comma 166 dell'art. 1 della Legge n. 190/2014 che indica le modalità con cui il suddetto rimborso debba avvenire:

- il rimborso è erogato a condizione che il disabile, al termine del periodo di inabilità assoluta temporanea, non sia in grado di accedere al mondo del lavoro senza il supporto del progetto di reinserimento e conservazione dell'occupazione;
- i progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro stessi e sono sottoposti all'approvazione dell'INAIL. I progetti possono essere realizzati e promossi anche dalle associazioni

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché da enti, patronati o associazioni che promuovono la tutela della disabilità;

- le retribuzioni oggetto di rimborso sono quelle corrisposte dalla manifestazione della volontà da parte del datore 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.

I programmi a cui si fa riferimento sono attività mirate e personalizzate per il singolo lavoratore e consistono in interventi formativi di riqualificazione professionale nonché nell'abbattimento di barriere architettoniche per permettere la conservazione del posto di lavoro o agevolare la ricerca di una nuova occupazione. Resta a carico dell'INAIL la spesa per l'attuazione del progetto.

BONUS OCCUPAZIONALE PER LE GIOVANI ECCELLENZE – Art. 1 commi da 706 a 717

I datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019**, assumono con **contratto a tempo indeterminato** (anche part-time):

- cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo 1° gennaio 2018 - 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 30° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute,
- cittadini in possesso di un **dottorato di ricerca**, ottenuto nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 e prima del compimento del 34° anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute,

possono godere di un **esonero contributivo**, sui contributi a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL):

- per un periodo massimo di **12 mesi** decorrenti dalla data di assunzione,
- nel limite massimo di **8.000 euro** per ogni assunzione effettuata. Tale limite massimo deve essere proporzionalmente ridotto in caso di assunzione a tempo parziale.

L'esonero contributivo spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato, avvenute nel periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019, fermo restando il possesso dei suddetti requisiti alla data di trasformazione. L'esonero contributivo spetta, inoltre, per la parte residua, qualora un lavoratore, per il quale è stato parzialmente fruito l'esonero, venga nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati nel periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019.

L'esonero non spetta:

- in relazione alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro domestico;
- ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui intendono assumere le "giovani eccellenze".

Il **licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore** assunto avvalendosi dell'esonero (o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica di quest'ultimo), effettuato nei 24 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la **revoca dell'esonero ed il recupero delle somme già fruito**. L'esonero contributivo, che sarà gestito e disciplinato dall'INPS, è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale. È infine richiesto il rispetto delle regole del "de minimis" al fine della legittima fruizione dell'incentivo.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

REVISIONE DELLE TARIFFE INAIL – Art. 1 commi da 1121 a 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. Per coprire le minori entrate derivanti dalla revisione delle tariffe, viene disposta la riduzione:

- per il triennio 2019-2021, delle risorse destinate dall'INAIL al finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- per il biennio 2020-2021, delle risorse destinate allo sconto, relativo all'attività di prevenzione della singola azienda, del tasso medio nazionale (di premio) concernente la specifica lavorazione.

Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe vengono inoltre modificati, per il solo anno 2019, alcuni termini temporali relativi all'autoliquidazione ed al pagamento dei premi. In particolare:

Adempimento	Nuovo termine 2019
Invio delle basi di calcolo	31 marzo 2019
Domanda di riduzione delle retribuzioni presunte	16 maggio 2019
Calcolo e versamento del premio (unica soluzione o 1° rata)	16 maggio 2019
Denuncia delle retribuzioni	16 maggio 2019
Pagamento della 2° rata	16 maggio 2019

Quindi, in caso di pagamento del premio INAIL in 4 rate, le scadenze per il pagamento della prima e della seconda rata vengono unificate e ambedue i versamenti dovranno essere effettuati entro il 16 maggio 2019. In aggiunta a quanto sopra, in relazione alla revisione delle tariffe che sarà operativa dal 1° gennaio 2019, viene stabilita, dalla medesima decorrenza:

- 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%);
- 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).

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin