



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. **Giorgio Berta**
Rag. **Mirella Nembrini**
Rag. **Sergio Colombini**

Dott. Antonio Aldeghi
Dott.ssa Marina Asperti
Rag. Donato Belloni
Dott.ssa Silvia Belotti
Dott. Alessandro Bianchi
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott. Nicola Fiameni
Dott.ssa Eleonora Fornari
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott.ssa Margherita Molinari
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott. Massimo Zanardi

Dott. Francesco Arciprete
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Alessandra Lemmi
Dott.ssa Sara Laini
Dott. Denis Rota
Dott. Pietro Sansica

Circolare n. 06 del 28/01/2019

Oggetto: Novità in materia di lavoro - Legge di Bilancio 2019

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 62 alla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2018 la Legge n. 145 del 30 dicembre 2018, contenente “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”. La legge di Bilancio è entrata in vigore il 1° gennaio 2019, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito si elencano le novità di maggiore interesse per i datori di lavoro dell’art.1 della Legge di cui sopra.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE - COMMA 278

Il congedo obbligatorio retribuito in favore del padre lavoratore dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, in relazione ai figli nati, adottati o affiliati dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, è **pari a 5 giorni** (aumentati rispetto ai precedenti 4, in vigore sino al 31 dicembre 2018).

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.

CIGS PER PIANI DI RECUPERO OCCUPAZIONALE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA - COMMA 282

Il comma 282 prevede un ulteriore stanziamento di fondi al fine di consentire alle Regioni interessate, anche per l’anno 2019, di concedere, alle **imprese che operano in aree di crisi industriale complessa** riconosciute ai sensi dell’articolo 27 del DL n. 83/2012, il trattamento di integrazione salariale straordinaria nel limite massimo di 12 mesi, così come previsto dall’articolo 44, comma 11-bis del D.Lgs n. 148/2015.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

Bergamo Via G. Mazzini, 4 | 24128 Bergamo | T +39 035 2286999 | F +39 035 216380

Grumello del Monte Piazzetta Rota Don Geremia, 18 | 24064 Grumello del Monte (BG) | T +39 035 832026 | F +39 035 4420936

Treviglio Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G | 24047 Treviglio (BG) | T +39 0363 419330 | F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it

studiobnc.it

STUDIO INTEGRATO
ACB GROUP

Requisito per accedere a tale trattamento è la presentazione, da parte dell'azienda interessata, di un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politica attiva concordati con la Regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori coinvolti.

INCENTIVO IMPIEGO GIOVANI AUTOTRASPORTATORI - COMMI 291 - 295

Dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2020, **ai conducenti di autotrasporto** assunti con regolare contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalle imprese di autotrasporto, spetta un rimborso in misura pari al 50% 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.

I lavoratori e le imprese interessati sono:

- i conducenti che non hanno compiuto 35 anni di età al 1° gennaio 2019, e sono inquadrati con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 del **CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione**, assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese di autotrasporto merci per conto di terzi attive sul territorio italiano, regolarmente iscritte al Registro elettronico nazionale delle imprese di trasporto su strada e all'Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.

Per le imprese indicate spetta una detrazione dall'imposta lorda per una quota pari ai rimborsi erogati, fino a un ammontare complessivo degli stessi non superiore a 1.500 euro totali per ciascun periodo d'imposta.

L'impresa datrice di lavoro, sussistendone i requisiti al momento della richiesta da parte del lavoratore, dovrà erogare il rimborso ai conducenti interessati:

- in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato nel periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020, entro 6 mesi dalla data di decorrenza del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quindi dalla data di assunzione ovvero dalla data della trasformazione a tempo indeterminato;
- nel caso di conducenti già in forza alla data del 1° gennaio 2019, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione, quindi entro il 30 giugno 2019.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da emanarsi entro 3 mesi dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019, è delegato a definire le modalità di richiesta e di erogazione del rimborso anzidetto.

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

Il comma 445, oltre a prevedere la facoltà per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di aumentare il proprio organico mediante l'assunzione di personale ispettivo nel triennio 2019 – 2020, ha previsto un **aumento del 20% delle 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;
- all'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale ovvero supporto alla ricollocazione professionale;
- al ricorso, da parte dell'utilizzatore, alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli autorizzati dalla legge;
- alla richiesta di compensi al lavoratore per avviarlo a prestazioni lavorative oggetto di somministrazione ovvero a seguito di prestazioni in somministrazione per un contratto diretto presso l'utilizzatore;
- agli appalti ed ai distacchi non genuini;
- alla mancata comunicazione preventiva di distacco transnazionale ed agli obblighi amministrativi a carico dell'impresa distaccante;
- al mancato rispetto delle disposizioni relative al limite massimo dell'orario settimanale medio, al riposo settimanale, alle ferie annuali ed al riposo giornaliero.

Inoltre, sono aumentate del 10% tutte le sanzioni previste dal D. Lgs n. 81/2008, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sanzionate in via amministrativa o penale.

Infine, 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.

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 -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 - COMMA 486

Il datore di lavoro che ha stipulato accordi per l'esecuzione del lavoro in modalità agile, 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;
- lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

BUONO ASILO NIDO – COMMA 488

La legge di Bilancio 2019 interviene aggiornando l'importo del buono previsto per i bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, di cui art. 1, comma 355, Legge n. 232/2016, relativo al pagamento di rette per la frequenza ad asili nido pubblici e privati, nonché forma di supporto presso la propria abitazione per la cura dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche.

In particolare, la Legge di Bilancio, eleva per ciascuno degli anni 2019, 2020, 2021 l'importo del "bonus asilo" a 1.500 euro su base annua.

L'importo del buono spettante a decorrere dall'anno 2022 è determinato, nel rispetto del limite di spesa programmato e in misura comunque non inferiore a 1.000 euro su base annua, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del

Ministro per la famiglia e le disabilità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Si ricorda che il voucher in parola è corrisposto dall'Inps previa presentazione di idonea documentazione relativa all'iscrizione ed al pagamento della retta a strutture pubbliche o private.

Infine, è utile ricordare che l'agevolazione non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza degli asili nido e che non è fruibile contestualmente con il beneficio dei "baby sitting" previsti dai commi 356 e 357 della Legge n.232/2016.

RIMBORSO DELLA RETRIBUZIONE PER PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO - 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 sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché da enti, patronati o associazioni che promuovono la tutela della disabilità;
- le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un 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 - COMMI 706 - 717

I datori di lavoro privati possono godere di un esonero contributivo se, 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,

L'**esonero contributivo** riguarda i contributi a carico del datore di lavoro 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, invece, ai datori di lavoro domestico; ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità

produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione di personale con le caratteristiche indicate.

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 fruite.

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.

PERCORSI IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO - COMMI 784-787

I percorsi in alternanza scuola - lavoro di cui al D. Lgs n. 77/2005 sono rinominati **"percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento"** e, dall'anno scolastico 2018/2019, sono attuati per una durata complessiva:

- non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali;
- non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici;
- non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

Le linee guida in merito ai suddetti percorsi saranno definite con un apposito decreto ministeriale da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019.

PROROGA AL 2020 DEL PASSAGGIO DAL DMAG ALL'UNIEMENS - COMMA 1136

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.

Lo studio resta a disposizione per chiarimenti.

STUDIO BERTA NEMBRINI COLOMBINI