

21

Edizione n. 21/2019
28 gennaio 2019



Legge di Bilancio di previsione per l'anno 2019

Legge 145 del 30 dicembre 2018 (supplemento
ordinario nr. 62 alla gazzetta ufficiale nr. 302
del 31 dicembre 2018)

Novità in materia di lavoro

a cura di:

Giuseppe **DE BIASE**

Rosa **CUTRONE**

Ezia **FORLEO**

Chiara **OTTOMANO**

Francesco **PASCAZIO**

La legge di Bilancio di previsione per l'anno 2019 e bilancio pluriennale 2019-2021, Legge 145, è stata pubblicata sul supplemento ordinario nr. 62 alla gazzetta ufficiale nr. 302 del 31 dicembre 2018.

La Legge è divisa in due parti, la prima "MISURE QUANTITATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI" di un unico articolo (art. 1) e 1143 commi, la seconda parte, "approvazione degli stati di previsione" composta da 18 articoli (dal nr. 2 al nr. 19) oltre gli allegati.

La stessa pur entrando in vigore il 01 gennaio 2019, necessita di una pluralità di decreti attuativi, in mancanza dei quali risulta quasi una scatola vuota.

Inoltre, la stessa Legge non contiene le norme che per mesi hanno tenuto il governo impegnato ad una quadra tra i limiti imposti dall'Unione Europea e l'attuazione delle riforme volute dal governo e cioè "quota 100" e il "reddito di cittadinanza". Riforme che saranno oggetto di prossimi provvedimenti normativi.

Analizziamo in questa guida i commi di maggiore interesse in materia di lavoro.

DETAZZAZIONE UTILI REINVESTITI PER NUOVI INVESTIMENTI E INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE (COMMI 28-34)

A decorrere dal periodo d'imposta 2019 l'aliquota Ires subirà una riduzione pari a 9 punti percentuali (scendendo così dal 24% al 15%) per la parte corrispondente agli utili reinvestiti in:

- Assunzione di personale dipendente a tempo determinato o indeterminato;
- Acquisto di beni strumentali materiali nuovi di cui all'art. 102 TUIR.

Ai fini del beneficio:

- I soggetti beneficiari sono quelli di cui all'art. 73 del Testo unico delle imposte sui redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917);
- Rilevano gli utili realizzati nell'esercizio di attività commerciali, a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2018 e accantonati a riserva diversi da quelli accantonati a riserve non disponibili;
- Per investimento si intendono la realizzazione di nuovi impianti nel territorio dello Stato, il completamento di opere sospese, l'ampliamento, l'ammodernamento di impianti esistenti, l'acquisto di beni strumentali materiali nuovi, anche mediante leasing. Restano esclusi gli investimenti in beni immobili e in veicoli concessi ad uso promiscuo ai dipendenti (art. 164, comma 1, lett. b-bis del Tuir).

Perché l'incentivo risulti applicabile sarà necessario che dal periodo d'imposta successivo al 31 dicembre 2018, l'ammontare del costo fiscalmente riconosciuto sia incrementale rispetto al costo dei beni strumentali presenti al 31 dicembre 2018.

- L'assunzione di personale dipendente deve riguardare soggetti destinati per la maggior parte del periodo d'imposta a strutture produttive localizzate nel territorio dello Stato e che rappresentino un incremento del numero complessivo medio dei lavoratori dipendenti impiegati nell'esercizio di attività commerciali rispetto agli

assunti alla data del 30 settembre 2018. L'incremento è realizzato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Non basterà registrare un incremento occupazionale, poiché la legge prevede che il beneficio venga applicato solo sull'incremento della spesa per le retribuzioni rispetto al costo del personale del periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2018. L'agevolazione risulta interessante per i soggetti che assumono la qualifica di datore di lavoro a partire dal 1 ottobre 2018, poiché ogni lavoratore dipendente assunto costituirà incremento della base occupazionale. Per l'impresa che subentra ad un'altra nella gestione di un pubblico servizio, anche gestito da privato, il beneficio spetta limitatamente al numero dei lavoratori assunti in più rispetto a quello dell'impresa sostituita.

Resta fermo che, i datori di lavoro potranno usufruire dell'aliquota ridotta solo se rispettano anche per i lavoratori non agevolati le prescrizioni dei CCNL e delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori previste dalle vigenti disposizioni. I lavoratori part time sono computati nella base occupazionale in base all'orario di lavoro, mentre i soci lavoratori di società cooperative sono equiparati ai lavoratori dipendenti.

Ai fini di cui sopra, per ciascun periodo d'imposta, alternativamente:

- La parte di utili accantonati a riserva e dell'importo che corrisponde alla somma degli investimenti in beni strumentali e del costo del personale che eccede l'ammontare del reddito complessivo netto dichiarato è computata in aumento, rispettivamente degli utili accantonati a riserva e dell'importo che corrisponde alla somma degli investimenti in beni strumentali dell'esercizio successivo;
- La parte di utili accantonata a riserva che eccede l'importo della somma investita in beni strumentali e del costo del personale è computata in aumento degli utili accantonati a riserva dell'esercizio successivo;
- La parte dell'importo corrispondente alla somma degli investimenti in beni strumentali e del costo del personale che eccede gli utili accantonati a riserva, è computata in aumento dell'importo corrispondente alla somma degli investimenti in beni strumentali e del costo del personale dell'esercizio successivo.

In caso di opzione per la trasparenza fiscale, l'importo su cui spetta la riduzione dell'aliquota, determinato dalla società partecipata, è attribuito a ciascun socio in misura proporzionale alla sua partecipazione agli utili.

Le disposizioni sulla riduzione dell'aliquota Ires vengono estese anche al reddito d'impresa dichiarato dagli imprenditori individuali, dalle Snc e dalle Sas in regime di contabilità ordinaria.

Se i predetti soggetti operano in regime di contabilità semplificata, le disposizioni si applicano a condizione che le scritture contabili siano integrate da un prospetto che metta in evidenza la destinazione a riserva dell'utile d'esercizio.

L'agevolazione in commento è cumulabile con altri benefici eventualmente concessi, fatta eccezione di quelli che prevedono regimi forfetari di determinazione del reddito

BONUS FORMAZIONE (COMMI 78-81)

La disciplina del credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano nazionale industria 4.0 viene confermata anche per le spese sostenute nel periodo d'imposta 2019.

Il tetto annuale resta fermo nel limite massimo di 300.000 euro, ma la novità consiste nell'aver differenziato la misura del credito in base alle dimensioni dell'impresa cercando di privilegiare le imprese più piccole.

Così la ripartizione:

- Per le piccole imprese la misura del credito d'imposta passa al 50% delle spese sostenute con un limite massimo di spesa pari ad euro 300.000;
- Per le medie imprese la misura del credito d'imposta si attesta al 40% delle spese sostenute con un limite massimo di spesa pari ad euro 300.000;
- Per le grandi imprese (così come individuate ai sensi dell'All. I al Reg. UE n. 651/2014) il credito d'imposta è riconosciuto nella misura del 30% con un limite massimo di spesa pari ad euro 200.000.

E' previsto il monitoraggio dell'applicazione del credito da parte del Ministero dell'economia e delle finanze per evitare che l'attuazione della misura rechi pregiudizio al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica.

Per attuare gli interventi di cui sopra, restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni previste dal Mise nel decreto 4 maggio 2018 (pubblicato in G.U. n. 143 del 22 giugno 2018) di concerto con il Mef e con il Mlps, con il quale sono state introdotte le disposizioni applicative del credito d'imposta previsto dal Piano nazionale industria 4.0.

AGEVOLAZIONI ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO (COMMA 247)

Per ciascuno degli anni 2019 e 2020, risultano stanziati 500 milioni di euro a disposizione dei programmi operativi nazionali e regionali che, nel rispetto della normativa sugli aiuti di stato prevedono misure per favorire le assunzioni a tempo indeterminato nei territori del mezzogiorno.

Le regioni che possono fruire del beneficio sono: Puglia, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

I soggetti beneficiari di tali agevolazioni sono:

- soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età;
- soggetti di almeno 35 anni privi di un impiego regolarmente retribuito negli ultimi sei mesi.

Per i soggetti che non hanno compiuto 35 anni di età e che sono già destinatari dell'esonero previsto dall'art. 1-bis, comma 1 del D.L. 12 luglio 2018 n. 87 (esonero dal versamento del

50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 3.000 su base annua) lo stesso è elevato nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di importo su base annua pari ad € 8.060. L'esonero contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previsti dalla normativa vigente.

PROROGA TRATTAMENTO CIGS LAVORATORI ILVA (COMMI 248-250)

E' stato esteso al 2019 il trattamento di integrazione salariale straordinario in favore dei dipendenti dell'Ilva (già previsto dall'art 1-bis del D.L. 29 dicembre 2016 n. 243 e successivamente prorogato dall'art. 1, comma 1167 della legge 27 dicembre 2017 n. 205) con la novità dell'ampliamento delle risorse.

E' infatti pari a 35 milioni di euro l'onere di spesa per l'anno in corso a valere sulle risorse del fondo sviluppo e coesione di cui all'art. 1, comma 6, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

Ai fini dell'erogazione del beneficio in parola, il Ministero dello sviluppo economico presenta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una relazione nella quale sono riportati l'onere previsto, il periodo di copertura, i beneficiari e il raggiungimento degli obiettivi.

MOBILITA' IN DEROGA (COMMI 251-253)

Il trattamento di mobilità in deroga è concesso, nel limite massimo di dodici mesi, anche in favore dei lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non hanno diritto all'indennità di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) perché non ne posseggono i requisiti per la fruizione ovvero almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e 30 giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei 12 mesi che precedono l'inizio del medesimo periodo di disoccupazione.

Ricordiamo che il *trattamento di mobilità in deroga* consiste in un'indennità per lavoratori licenziati, che non possono usufruire degli ammortizzatori ordinari, garantendo un reddito sostitutivo della retribuzione. Possono usufruirne: lavoratori licenziati, individuati in specifici decreti regionali o interministeriali, provenienti da soggetti giuridici qualificati come imprese così come individuate dall'articolo 2082 c.c. per i quali non sussistono le condizioni di accesso ad ogni altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla normativa vigente. Pertanto, la mobilità in deroga non può più essere concessa dopo il periodo di mobilità ordinaria o disoccupazione agricola già fruito, o dopo un periodo di fruizione della NASpI; e non può essere concessa se il lavoratore aveva diritto ad un ammortizzatore ordinario e non ne ha fatto richiesta. Essa spetta ai lavoratori subordinati, compresi apprendisti e lavoratori con contratto di somministrazione, individuati con i decreti/

delibere/provvedimenti regionali di concessione della prestazione in deroga oppure, per i lavoratori delle aziende pluri regionali, con i decreti interministeriali.

Ai lavoratori destinatari della mobilità in deroga, dal 1° gennaio 2019, sono applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

BASI PER IL REDDITO DI CITTADINANZA (COMMA 258)

Come abbiamo detto in premessa, la Legge di Bilancio 2019 non disciplina “il reddito di cittadinanza” e “la quota 100” in materia di pensione. Entrambi saranno oggetto di appositi, successivi provvedimenti. Ad ogni buon fine La Legge di Bilancio al comma 258 getta le basi per la misura “reddito di cittadinanza” stabilendo che nell’ambito del Fondo per il reddito di cittadinanza , un importo fino a 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020 è destinato ai centri per l’impiego (strutture pubbliche coordinate dalle Regioni che favoriscono sul territorio l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e attuano iniziative e interventi di politiche attive del lavoro) di cui all’articolo 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine del loro potenziamento e un importo fino a 10 milioni di euro per l’anno 2019 è destinato al finanziamento del contributo per il funzionamento dell’ANPAL Servizi Spa (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).

A decorrere dall’anno 2019, le regioni sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l’impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l’anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2020, si provvede, quanto a 120 milioni di euro per l’anno 2019 e a 160 milioni di euro per l’anno 2020, a valere sulle risorse destinate dal primo periodo al potenziamento dei centri per l’impiego e, quanto a 160 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2021, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il reddito di cittadinanza di cui al comma 255. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono stabilite le modalità di ripartizione delle suddette risorse tra le regioni interessate.

Se basteranno queste assunzioni e lo stanziamento di alcune centinaia di milioni di euro, a riformare i centri per l’impiego e l’incontro fra domanda e offerta di lavoro, in un lasso così breve di tempo (si parla che il reddito di cittadinanza dovrebbe andare a regime dal mese di aprile 2019), staremo a vedere.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE (COMMA 278)

La legge 28 giugno 2012 n. 92, al fine di sostenere la genitorialità e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha istituito il congedo obbligatorio e facoltativo per il padre

lavoratore dipendente da godersi entro i 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di affidamenti o adozioni sia nazionali che internazionali.

La legge 11 dicembre 2016 n. 232 all'art. 1, comma 354 aveva previsto, in via sperimentale, l'ampliamento della durata del congedo obbligatorio a due giorni per l'anno 2017 e a quattro giorni per l'anno 2018.

La legge 30 dicembre 2018 n. 145 al comma 278, proroga anche per il 2019 la possibilità di godere del congedo obbligatorio portandolo da quattro a cinque giorni. Anche nel 2019, inoltre, vi sarà la possibilità di godere di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, sempre previo accordo con la madre e sempreché quest'ultima rinunci ad uno dei suoi giorni di astensione obbligatoria.

I giorni possono essere goduti anche in via non continuativa.

CIGS e MOBILITA' IN DEROGA IN AREE DI CRISI INDUSTRIALE (COMMA 282).

La legge di Bilancio provvede a stanziare per il 2019, ulteriori fondi alle Regioni, al fine di favorire il ricorso alla cassa integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per le imprese che operano in aree di crisi industriale complessa di cui all'art 27 del DL 83/2012. Tale periodo ricordiamo che non può superare i dodici mesi e le aziende al fine di essere ammesse all'ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, devono presentare un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del decreto legislativo 148 del 2015 né secondo le disposizioni attuative dello stesso.

Le regioni potranno destinare le risorse finanziarie non utilizzate, di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, alla prosecuzione, senza soluzione di continuità, del trattamento di mobilità' in deroga, per un massimo di dodici mesi, per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa, (art. 27 del DL n. 83/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134), purché alla data del 1° gennaio 2017 risultino beneficiari di un trattamento di mobilità' ordinaria o di un trattamento di mobilità' in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

INDENNIZZO PER CESSAZIONE ATTIVITA' (COMMI 283-284)

A decorrere dal 1° gennaio 2019 l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207, è concesso, ai soggetti che, alla data di presentazione della domanda, abbiano più di 62 anni (se uomini) o più di 57 anni (se donne), e siano stati iscritti, al momento della cessazione dell'attività, per

almeno 5 anni, in qualità di titolari o coadiutori, nella Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali presso l'I.N.P.S.

Tale indennizzo è erogato in misura pari al trattamento pensionistico minimo per la cessazione definitiva di specifiche attività commerciali, a favore degli esercenti il commercio al minuto e loro coadiutori che avessero superato determinati limiti di età, previsto originariamente per il triennio 1996-1998 dal D.Lgs. n. 207/1996 (e più volte prorogato) e successivamente riconosciuto ai soggetti che esercitano, in qualità di titolari o coadiutori, attività commerciale al minuto in sede fissa, anche abbinata ad attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, ovvero che esercitano attività commerciale su aree pubbliche in possesso dei requisiti prescritti per il periodo 2009-2016, con termine di accoglimento per le relative domande al 31 dicembre 2017.

Si ricorda, inoltre, che l'erogazione dell'indennizzo è subordinata, nel periodo di riferimento: alla cessazione definitiva dell'attività commerciale; alla riconsegna dell'autorizzazione per l'esercizio dell'attività commerciale e dell'autorizzazione per l'attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, nel caso in cui quest'ultima sia esercitata congiuntamente all'attività di commercio al minuto; alla cancellazione del soggetto titolare dell'attività dal registro degli esercenti il commercio e dal registro delle imprese presso la CCIAA.

Per far fronte all'indennizzo, viene confermata l'aliquota contributiva di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 28 marzo 1996, n. 207, che ricordiamo disponeva il versamento obbligatorio dell'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,09% (prevista a carico degli iscritti alla Gestione degli esercenti attività commerciali presso l'INPS). Aumento che è stato di volta in volta prorogato, da ultimo dall'articolo 1, comma 409, lettera b), della L. 147/2013, che ne ha disposto il nuovo termine al 31 dicembre 2018.

Qualora si verifichi il mancato conseguimento dell'equilibrio tra contributi e prestazioni, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, si provvederà ad adeguare la suddetta aliquota contributiva. In caso di mancato adeguamento della predetta aliquota contributiva l'INPS non riconosce ulteriori prestazioni.

AGEVOLAZIONI IN MATERIA DI APPRENDISTATO (COMMA 290)

Con il comma 290 si provvede a rideterminare al ribasso gli incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150».

Sostanzialmente si applicano i seguenti benefici:

- a) non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012;
- b) l'aliquota contributiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5 per cento;

c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpI di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.

In realtà l'articolo 1, comma 110, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, alla lettera d) nella versione originaria prevedeva a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, che fossero destinati annualmente euro 5 milioni per l'anno 2018, 15,8 milioni di euro per l'anno 2019 e 22 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020 per l'estensione degli incentivi di cui ai precedenti punti a), b) e c).

L'attuale legge di Bilancio interviene riducendo vistosamente i finanziamenti: euro 5 milioni per l'anno 2018, euro 5 milioni per l'anno 2019 ed euro 5 milioni annui a decorrere dall'anno 2020.

AGEVOLAZIONE GIOVANI CONDUCENTI (COMMI 291-295)

Con i commi 291-295 viene previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2020, 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 a favore di: conducenti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età alla data di entrata in vigore della presente legge (01 gennaio 2019), inquadrati con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro-Logistica, trasporto merci e spedizione e assunti con regolare contratto di lavoro subordinato tempo indeterminato dalle 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 e all'Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.

I datori di lavoro sussistendone le condizioni dovranno erogare il rimborso ai conducenti entro 6 mesi dalla assunzione o trasformazione a tempo indeterminato e nel caso di conducenti già in forza alla data del 01 gennaio 2019, entro il 30 giugno 2019.

Tale agevolazione sarà fruita sotto forma di detrazione di imposta, che i datori di lavoro potranno utilizzare nel limite di 1.500 euro per ciascun anno di imposta 2019 e 2020, con modalità che verranno stabilite con apposito decreto da emanarsi entro il 31 marzo 2019.

MODIFICHE AL DECRETO DIGNITA' (COMMA 403).

Il comma 403 è intervenuto sul recente decreto dignità con cui è stata modificata la normativa in tema di contratto a termine, andando ad ampliare la platea degli esclusi dal campo di applicazione delle rigide norme in tema di contratto a termine previste dall'art. 1 del decreto 12 luglio 2018 n. 87, specificando che sono esclusi dall'ambito di

applicazione delle disposizioni previste non solo le pubbliche amministrazioni ma anche i contratti stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca.

Sembra che il legislatore, con questa manovra, abbia voluto esonerare la categoria di lavoratori che svolge attività di insegnamento, ricerca, sviluppo e innovazione da quelli che sono gli aspetti negativi previsti dal decreto come la reintroduzione dell'apposizione delle causali, l'aumento dei costi e la riduzione delle durate. Alla luce di questo è inevitabile interrogarsi riguardo la possibilità che si tratti di un primo passo verso un'inversione di rotta da parte del Governo riguardo la possibilità di avere maggiore flessibilità nella stipulazione dei contratti a termine.

AUMENTO SANZIONI PER I DATORI (COMMA 445).

Il comma 445, lettera d), n. 1), della Legge n. 145 del 2018 contempla un aumento del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione per le violazioni delle disposizioni normative in materia di lavoro nero; per la somministrazione illecita, per il distacco transnazionale e per l'inosservanza delle norme sull'orario di lavoro. Se ne evince dunque che la volontà del legislatore è sicuramente quella di andare ad appesantire l'apparato sanzionatorio complessivo in tutti quei casi in cui il personale ispettivo accerti l'espletamento della prestazione di lavoro a nero quindi senza alcuna preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto stesso di lavoro, ma anche per tutte quelle violazioni verificatesi ed accertate dagli stessi funzionari ispettivi in materia di somministrazione irregolare di lavoro e negli appalti, distacco transnazionale di manodopera e inosservanza delle norme sull'orario di lavoro. Da sempre nel nostro sistema sanzionatorio giuslavoristico vige il principio del "tempus regit actum" e anche in questa circostanza come sempre in passato viene confermato che l'aumento di detti importi potrà interessare solo quelle violazioni **che si realizzano a partire dal 2019** precisando che - come più volte evidenziato dalla giurisprudenza - la collocazione temporale di condotte a carattere permanente va individuata nel momento in cui cessa la condotta stessa (ad es. il mantenimento di un lavoratore "in nero" a cavallo tra il 2018 e il 2019 sarà soggetto ai nuovi importi sanzionatori).

Mail vero elemento novativo di questa nuova disciplina sta all'inasprimento dell'apparato sanzionatorio in materia di lavoro, è senz'altro, l'utilizzo di un nuovo strumento di valutazione di condotta del datore di lavoro in tema di gestione dei rapporti di lavoro, ovvero l'utilizzo dello strumento della recidiva. Sarà dunque compito del funzionario ispettivo valutare compiutamente la storia recente dei tre anni precedenti all'accesso ispettivo del datore di lavoro ispezionato, il quale in caso di recidiva sanzionatoria, ovvero di provvedimenti irrogatori in detto arco temporale delle medesime sanzioni amministrative, si vedrà comminare il doppio della maggiorazione prevista (40 %) dalla nuova normativa in esame, con il risultato di un ulteriore appesantimento delle

sanzioni subite. A parere di chi scrive questo nuovo strumento avendo l'obiettivo di creare uno storico di datori di lavoro che sistematicamente adottano e hanno adottato in passato comportamenti lesivi della normativa in materia di lavoro tesa ad identificare con maggiore precisione e puntualità soggetti meritevoli di sanzioni sempre più gravi e pesanti a causa delle pratiche illegali che gli stessi hanno adoperato nel tempo, e che rappresenta senza ombra di dubbio un giusto obiettivo da perseguire, inevitabilmente dovrà essere supportata da un'impeccabile efficienza della banca dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tesa a creare una reale e compiuta lista di soggetti meritevoli delle maggiori sanzioni previste. La perplessità nasce proprio dalla confutabilità della reale efficienza delle innumerevoli banche dati in possesso degli organi ispettivi non sempre in grado di interfacciarsi le une con le altre, e che inevitabilmente se così fosse potrebbe andare ad inficiare gravemente l'utilizzo del nuovo strumento previsto nella novella normativa. Lo strumento della recidiva in passato è già stato utilizzato in caso di sussistenza nell'arco degli ultimi cinque anni di violazione in materia di lavoro accertato più volte con provvedimento esecutivo, ma trattasi di una fattispecie di apparato sanzionatorio molto diverso sia da un punto di vista formale che sostanziale rispetto all'ultimo strumento contemplato dalla recente legge di bilancio, e non solo per l'arco temporale preso in considerazione di tre anni rispetto ai cinque previsti in passato, ma soprattutto perché nella versione attuale l'indagine è puramente di carattere statistico senza andare a verificare la reale esecutività dell'atto, indagine statistica che sarà generatrice comunque in questa ultima ipotesi di una vera e propria maggiorazione sanzionatoria. Infine va precisato che anche in materia di violazioni di carattere amministrativo e penale del Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro, ovvero il D. Lgs. 81 del 2008, è prevista una maggiorazione del 10% delle sanzioni, una sorta di innalzamento generalizzato degli importi sanzionatori inerenti detta tipologia di violazione, la cui analisi fa sorgere spontanea una domanda, ovvero: detto aumento percentuale degli importi sanzionatori concerne anche le cosiddette somme aggiuntive per sospensione attività, disciplinate dall' art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2008? Ci sentiremmo di dare una risposta negativa, in quanto trattandosi di una sanzione amministrativa pecuniaria sarebbe sicuramente fuori dallo scenario che contempla la maggiorazione percentuale delle sanzioni appena descritte.

In ultimo, è previsto l'aumento del 20% per le violazioni di altre disposizioni in materia di lavoro e di legislazione sociale, individuate dal Ministero del Lavoro con proprio Decreto.

FLESSIBILITA' CONGEDO DI MATERNITA' (COMMA 485)

La libertà di scelta in un ordinamento giuridico democratico come il nostro è sicuramente un presupposto importante per la normale vita di un cittadino inserito nel contesto di uno stato di diritto. Ovviamente questo vale a pieno anche per i lavoratori, e in particolar modo per una lavoratrice che sta per affrontare un momento particolare e sicuramente

molto importante della sua vita, ovvero quella di diventare o di confermarsi madre. Il comma 485 della legge di bilancio 2019 conferisce alla lavoratrice gestante la possibilità di fare una scelta di estrema flessibilità, ovvero quella di optare per il godimento del congedo di maternità in un'unica soluzione dopo l'evento parto. Siamo così passati da una flessibilità modulare del congedo di maternità, ricordiamo infatti che prima della novella normativa appena descritta vi era già la possibilità per la lavoratrice gestante di scegliere di rimanere al lavoro fino a un mese prima della data presunta del parto, allungando a quattro mesi il congedo post partum, a una flessibilità estrema ovvero l'intero congedo di maternità dopo l'evento cardine che ne rappresenta il presupposto, ovvero il parto. In tal senso alcune considerazioni vanno senza dubbio fatte. E' veramente sicuro per una futura madre in un momento così delicato della propria vita esporre anche se in maniera minima il nascituro a un possibile rischio derivante dall'espletamento di una qualsiasi attività lavorativa, svolgendo la stessa fino a gli ultimi giorni prima del parto? I medici del Servizio Sanitario Nazionale che dovranno certificare la possibilità di continuare a lavorare sino all'ultimo si assumeranno la responsabilità di avallare la scelta della lavoratrice? Questi ultimi, insieme al medico competente, a ragion veduta sono i soggetti su cui certamente ricadono le maggiori responsabilità connesse alla scelta operata dalla lavoratrice gestante, e certamente si troveranno a valutare con estrema prudenza tutte le istanze pervenute.

MODIFICA AL LAVORO AGILE (COMMA 486)

Una delle vere innovazioni normative definite dalla recente legge di bilancio è stata quella di ripensare a una forma di espletamento della prestazione lavorativa come tipico strumento di sostegno alla genitorialità. Potrebbe sembrare a primo acchito una grande contraddizione ma in realtà è esattamente quello che emerge leggendo il comma 486, che disciplinando lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile definisce una sorta di priorità di scelta nelle richieste effettuate dai lavoratori che vada a dare priorità di selezione alle lavoratrici che si collocano nel periodo dei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, e a tutti quei lavoratori che gestiscono esigenze particolari di carattere familiare, si pensi in particolare a tutti quei genitori che assistono permanentemente figli disabili. Non v'è dubbio che l'istituto dell'esecuzione agile della prestazione lavorativa nasce dall'intento di creare all'interno del concetto più ampio di welfare aziendale una sorta di grande occasione per conciliare i tempi di vita e lavoro garantendo allo stesso modo la reale ed effettiva esecuzione della prestazione lavorativa, ma crediamo che con questo ultimo tassello, vi sia stato un ulteriore passo evidente e deciso, verso l'evoluzione di questo istituto, il quale acquisisce con quest'ultima disciplina un'esplicita connotazione di protezione sociale del lavoratore genitore. Il vero intento del legislatore nel concepimento dell'istituto del lavoro agile era quello di incrementare la produttività del lavoro, favorendo il lavoratore nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ebbene riteniamo che non vi sia miglior modo per poter centrare

detto obiettivo se non quello di favorire situazioni genitoriali e familiari di carattere particolare, sicuramente a beneficio di una produttività del lavoro di questi soggetti sempre più elevata.

BONUS ASILI NIDO (COMMA 488)

Con il comma 488 aumenta il c.d. “Bonus Asili Nido”. Dopo l’approvazione dell’emendamento presentato dalla Lega, il contributo fissato sino al 2018 nella misura pari a 1.000,00 euro annui si alza a 1.500,00 euro per tutto il triennio 2019 - 2021, per poi tornare nella misura originaria nel 2022, salvo diverse disposizioni.

Nello specifico, il Bonus in questione appartiene alla sezione “agevolazioni contributive” e viene erogato al solo fine di garantire forme di assistenza domiciliare e pagare le rette di asili nido pubblici o privati ed autorizzati. Tale agevolazione è riservata solo ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2016 ed il contributo è corrisposto dall’INPS a seguito dell’esamina della domanda che il genitore dovrà presentare tramite servizio online o tramite contact center (803 164 - rete fissa, 06 164 164 - rete mobile) o infine, tramite patronati abilitati.

Le modalità di erogazione del contributo avviene su base mensile in 11 mensilità, per una quota pari ad € 136,36 per ogni retta pagata e documentata (mentre sino al 2018 era previsto un importo pari a 90,91 euro). Per assistenza presso la propria abitazione, l’agevolazione viene erogata per i soli bambini sotto i tre anni che soffrono di gravi patologie croniche. Si evidenzia che il genitore che ne fa richiesta può avere il bonus in un’unica soluzione.

Infine, è doveroso sottolineare che per accedere al contributo, il minore deve essere residente in Italia, avere cittadinanza italiana o comunitaria oppure extracomunitaria e/o disporre del permesso di soggiorno di lungo periodo o di una delle carte di soggiorno per familiari extracomunitari e per cittadini stranieri aventi status di rifugiato politico o protezione sussidiaria (compatibilmente al decreto sicurezza appena approvato).

REINSERIMENTO DISABILI AL LAVORO (COMMA 520 E 533)

Il comma 520 aumenta di 10 mln di euro le capacità del fondo per il diritto al lavoro per i disabili, rinforzo monetario che dobbiamo analizzare con il combinato disposto del comma 533, che disciplina i progetti di reinserimento dei disabili al lavoro, permettendo al Datore di ricevere dei rimborsi nella misura pari al 60% rispetto a quanto effettivamente corrisposto al prestatore disabile.

Richiamando il comma 166 dell’art.1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), il comma 533 della legge di bilancio 2019 inserisce una previsione sulla possibilità di finanziamento dei corsi per il reinserimento lavorativo, prevedendo, in aggiunta, il rimborso nella misura del 60% della retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro, destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro 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. I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e approvati dall'INAIL, mentre le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte da parte del datore di lavoro al lavoratore a partire dalla data di manifestazione della volontà dell'attivazione del progetto fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati per periodi non superiori all'anno.

Infine, la legge di bilancio disciplina, altresì, un rimborso completo qualora venga attuato un immotivato unilaterale recesso da parte del datore di lavoro.

Particolare importanza, inoltre, è da dare ad un passaggio del summenzionato comma, relativamente all'assegno di ricollocazione disciplinato dall'art. 23 D.Lgs. 150/2015, in quanto dal 1° gennaio 2019 L'INAIL concorre al predetto assegno per i disabili da lavoro in cerca di occupazione.

INFORTUNI DOMESTICI (COMMA 534 e 535)

Cambia anche la c.d. "Assicurazione Casalinghe" con il comma 534, prevedendo sostanziali modifiche sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici previsti nella L. 493/1999:

- Art. 7, comma 3 - si alza l'età dei soggetti obbligati all'assicurazione infortuni, che non abbiano altre forme di copertura, includendo tutti coloro compresi in un'età tra i 18 e i 67 anni, anziché 65;
- Art. 7, comma 3 - la percentuale di inabilità minima che dà diritto all'assicurazione diminuisce al 16% rispetto al precedente 27% comportando un abbassamento dell'aliquota minima;
- Art. 8, comma 1 - il premio assicurativo annuo sale da 12,91 euro a 24 euro annui;
- Art. 9, comma 2 bis - qualora si configuri un'inabilità compresa tra il 6% e il 15% è corrisposta una prestazione come tantum di 300 euro, rivalutabile con le stesse modalità previste per la rendita;
- Art. 9, comma 2 ter - per gli infortuni in ambito domestico è previsto l'assegno per l'assistenza personale continuativa, di cui all'art. 76 D.P.R. 1124/1965.

Al fine di garantire le modifiche summenzionate, le modalità operative e i termini di attuazione saranno disciplinati da un futuro decreto attuativo, che dovrà essere varato entro giugno 2019, così come disciplinato dal comma 535, L.145/2018 e dovrà essere fatto di concerto tra il Ministero dell'Economia, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e su proposta del Presidente dell'INAIL.

RESTO AL SUD (COMMA 601)

Resto al Sud è l'incentivo che sostiene la nascita di nuove attività imprenditoriali avviate nelle regioni del Mezzogiorno con una dotazione finanziaria complessiva di 1.250 milioni di euro, al fine di avviare attività di produzione di beni nei settori industria,

artigianato, trasformazione dei prodotti agricoli, pesca e acquacoltura o fornitura di servizi alle imprese e alle persone o di turismo, con la sola esclusione di attività agricole e di commercio.

L'incentivo ammette spese per la ristrutturazione o manutenzione straordinaria di beni immobili, per l'acquisto di impianti, macchinari, attrezzature e programmi informatici e per le principali voci di spesa utili all'avvio dell'attività con un finanziamento pari al 100% delle spese ammissibili e specificatamente si divide in un contributo a fondo perduto pari al 35% dell'investimento complessivo ed un finanziamento bancario pari al 65% dell'investimento complessivo, garantito dal Fondo di Garanzia per le PMI. Gli interessi del finanziamento sono interamente coperti da un contributo in conto interessi. Con il comma 601, la legge di bilancio 2019 inserisce delle novità anche per questa forma di incentivo, al fine di sostenere la nascita di nuove attività imprenditoriali nelle regioni del Mezzogiorno e specificatamente ha esteso la platea di soggetti richiedenti spostando la soglia annua. infatti, la possibilità di fruire delle agevolazioni era finora riservata solo agli under 36, ma con il comma preso in esame, viene estesa anche agli under 46.

I liberi professionisti, che sino ad oggi erano stati esclusi dall'incentivo, con l'intervento della L.145/2018 vengono riconosciuti come soggetti rientranti nella forma di politica attiva, purché, nei dodici mesi che precedono la richiesta di agevolazione a Invitalia, non siano titolari di partita Iva per un'attività analoga a quella proposta per il finanziamento. Inoltre, devono mantenere la sede operativa nelle regioni del Mezzogiorno interessate. A poter beneficiare delle agevolazioni potranno essere, ad esempio, i professionisti, ex dipendenti di uno studio, che vorranno aprirne uno proprio o chiunque voglia uscire da una situazione di precariato o lavoro irregolare, dandosi così la possibilità di poter investire sulle proprie competenze.

L'importo massimo del finanziamento erogabile è di 50mila euro per ciascun socio, fino ad un ammontare massimo complessivo di 200mila euro.

Infine si fa presente che "Resto al sud" è un incentivo a sportello: le domande vengono esaminate senza graduatorie in base all'ordine cronologico di arrivo ed è possibile seguire il loro percorso tramite un'app dedicata.

INDENNITÀ LAVORATORI PESCA MARITTIMA (COMMA 673, 674 e 803)

Con l'approvazione dell'emendamento sulla legge di bilancio 2019 denominato "**sostegno al reddito per i pescatori nel fermo biologico**" sono stati riproposti gli stessi interventi di cui alle leggi di bilancio 2017 e 2018.

In particolare è stato previsto:

- per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, per i periodi di arresto temporaneo **obbligatorio**, che portano ad una sospensione dell'attività lavorativa per l'anno 2019, una indennità giornaliera onnicomprensiva fino ad un massimo di 30 euro giornalieri e nei limiti di spesa di 11 milioni di euro (comma 673).

- per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, per i periodi di arresto temporaneo **non obbligatorio**, che portano ad una sospensione dell'attività lavorativa per l'anno 2019, una indennità giornaliera fino ad un massimo di 30 euro giornalieri e nei limiti di spesa di 2,5 milioni di euro per un massimo di 40 giorni annui (comma 674).

I fondi per il 2019, per le voci di cui sopra, vengono riconosciuti nel comma 803 della presente legge di bilancio, anche se d'altronde si attendono, al fine dell'erogazione delle indennità, i decreti attuativi che dovranno essere resi pubblici dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali e del turismo ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze

AGEVOLAZIONI FAMILIARI DELL'IMPRENDITORE AGRICOLO (COMMA 705)

Particolare attenzione è stata rivolta dal legislatore alle imprese agricole, posto che l'agricoltura pur essendo un settore trainante del nostro paese, è spesso messa in ginocchio da calamità naturali o da situazioni atmosferiche sfavorevoli.

La novità della legge di bilancio in esame consiste nell'aver equiparato al coltivatore diretto (titolare dell'azienda), i suoi coadiuvanti purché sussistano le seguenti condizioni:

- appartengano al nucleo familiare del coltivatore diretto (potrebbe essere il caso di padri e figli);
- partecipano attivamente all'impresa agricola;
- risultano iscritti negli appositi elenchi della gestione previdenziale agricola quali coltivatori diretti;

Dall'equiparazione discende che i familiari coadiuvanti del coltivatore diretto beneficiano di tutte le agevolazioni fiscali di cui gode quest'ultimo (tributi locali, imposte dirette ed indirette).

BONUS OCCUPAZIONE GIOVANI LAUREATI E DOTTORATI (COMMA 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 alternativamente:

- a) della laurea magistrale, conseguita tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e 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) in possesso di un dottorato di ricerca, conseguito 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;

è riconosciuto per dodici mesi dalla data di assunzione, un esonero dei contributi

previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione del premio Inail, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.

Il limite massimo di 8.000 euro verrà riproporzionato, in caso di assunzione a tempo parziale, ma sempre a tempo indeterminato.

L'esonero in questione verrà riconosciuto anche per le trasformazioni di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti di lavoro a tempo indeterminato, purché effettuate nell'anno 2019 e purché sussistano i requisiti di cui sopra alla data di trasformazione.

Quanto ai datori di lavoro che assumono, le condizioni richieste sono:

- non devono aver proceduto nei dodici mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione agevolata.
- l'agevolazione rientra tra gli aiuti "de minimis" e come tale vanno rispettate le regole comunitarie in materia;
- Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con agevolazione o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto, effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito.

Il beneficio in questione se parzialmente usufruito per un lavoratore, potrà in caso di nuova assunzione essere fruito per il periodo residuo utile alla sua piena fruizione.

L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva.

Sarà l'Inps con apposita circolare a stabilire le modalità di fruizione dell'esonero.

In realtà tale agevolazione non è del tutto nuova nel panorama giuslavoristico. Infatti, la legge 134 del 7 agosto 2012 al comma 24 prevedeva un credito di imposta del 35 % del costo aziendale per assunzioni a tempo indeterminato di personale in possesso di un dottorato di ricerca universitario o personale in possesso di laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico.

Il richiamo nel comma 715, all'applicazione dei commi 2, 4, 5, 7, 8, 9 e 10, dell'art 24 della legge 7 agosto 2012, n. 134, lascia qualche dubbio circa la modalità di fruizione dello stesso, se avverrà quale riduzione contributiva o tramite credito di imposta.

Inoltre, il requisito della media ponderata di almeno 108/110 sembra essere superfluo oltre che di difficoltosa verifica, nel momento in cui l'altro requisito è quello di aver ottenuto la laurea con 110 e lode, il massimo.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO (COMMI 784-787)

I percorsi in alternanza scuola lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono ridenominati «percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento» e, a

decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, sono attuati per una durata complessiva:

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

Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, saranno definite linee guida in merito ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

MODIFICA NORMATIVA IRAP (COMMA 1085)

Con detto comma viene eliminata la maggiore deduzione prevista fino a 15.000 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, aumentata a 21.000 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni, e che poteva essere fruita nel rispetto dei limiti derivanti dall'applicazione della regola de minimis di cui al regolamento (CE) n. 69/2001 della Commissione, del 12 gennaio 2001, e successive modificazioni.

MODIFICHE TARIFFE INAIL E NUOVO SCADENZIARIO 2019 (COMMI 1121-1126)

Viene disposta la revisione delle tariffe dei premi e contributi inail per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, relativamente alla:

- tariffa ordinaria dipendenti della gestione industria, artigianato, terziario e altre attività;
- tariffa dei premi speciali artigiani
- tariffa dei premi settore navigazione.

Tale rideterminazione che porterà nel triennio 2019-2021 ad una riduzione dei premi Inail, sarà possibile attraverso una riduzione delle risorse strutturali destinate dall'INAIL per il finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle risorse destinate allo sconto per prevenzione secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe, a decorrere dal 1° gennaio 2019, il termine del 31 dicembre, inerente l'invio delle basi di calcolo dei premi (art. 28 c. 3 DPR 30/06/65 n.1124) è differito, al 31 marzo 2019 (circolare Inail 01/2019 del 11/01/2019).

Sempre per permettere di fruire delle riduzioni in questione, sono differiti al 16 maggio 2019:

- l'inoltro della domanda di riduzione delle retribuzioni presunte inizialmente prevista per il 18 febbraio 2019 (in quanto il 16 febbraio 2018 cade di sabato);
- calcolo e versamento del premio inizialmente previsti per il 18 febbraio 2019;
- inoltro denunce retribuzioni, inizialmente previsto per il 28 febbraio 2019.

In caso di scelta del pagamento del premio in quattro rate ai sensi del citato articolo 44 del testo unico, come integrato dall'articolo 55, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144, i termini di scadenza della prima e della seconda rata per il 2019 sono unificati al 16 maggio del medesimo anno.

Il differimento dell'autoliquidazione, comporta anche il rinvio del termine di pagamento dei contributi associativi riscossi dall'inail.

Sempre con decorrenza 01 gennaio 2019, viene stabilita la soppressione del premio supplementare per le lavorazioni esposte al rischio silicosi (art. 153 e 154 del DPR 1124/65).

Inoltre, sempre con decorrenza 01 gennaio 2019 viene stabilita la soppressione della riduzione contributiva del 11,50% per i lavoratori assunti a tempo pieno del settore edile. Per poter godere dell'agevolazione per l'anno 2018, l'autocertificazione per sconto settore edile dovrà essere trasmessa entro il 16 maggio 2019 (circolare inail 1/2019).

Infine sempre con decorrenza 01 gennaio 2019 il tasso massimo per le lavorazioni più pericolose, scenda dal 130 per mille al 110 per mille.

Pertanto per il 2019 salta il consueto appuntamento al 16 febbraio per il pagamento dell'autoliquidazione inail 2018/2019 posticipato come abbiamo detto al 16 maggio 2019. L'Inail con la circolare 1/2019 conferma che lo slittamento al 16 maggio 2019 riguarda le sole tariffe oggetto di rideterminazione e pertanto resta confermato al 18 febbraio 2019 il pagamento dei premi relativi al 4 trimestre 2018, per i lavoratori somministrati, nonché il pagamento dei premi speciali relativi alle polizze delle scuole, apparecchi rx, sostanze radioattive, pescatori, frantoi e facchini.

NORMA DI RINVIO PASSAGGIO DA DMAG A UNIEMENS (COMMA 1136)

Con il comma 1136 viene ulteriormente prorogato al 01 gennaio 2020 il termine di passaggio, per le aziende del settore agricolo, della modalità di invio delle denunce mensili all'INPS dal sistema DMAG al sistema UNIEMENS.

Si ricorda che la norma oggetto di differimento specifica che l'adattamento del sistema UNIEMENS al settore agricolo non comporta modifiche al vigente sistema di tutele assistenziali e previdenziali previste per i lavoratori agricoli, ivi compreso il sistema degli elenchi annuali e di variazione dei lavoratori agricoli, e contestualmente determina l'attivazione del servizio di tariffazione da parte dell'INPS.