

# Legge di bilancio 2019

## Le novità in materia di Lavoro



È entrata in vigore il 1° gennaio, la legge 30 dicembre 2018, n. 145 recante *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"* (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 – Suppl. ord. n. 62 del 31 dicembre 2018).

Il provvedimento è stato profondamente modificato nel corso dell'esame parlamentare, anche ad esito del negoziato condotto dal Governo con l'Unione europea, al fine di alleggerire i saldi di finanza pubblica.

Si riporta, di seguito, una sintesi delle principali disposizioni di interesse in tema di Lavoro.

### Credito imposta formazione 4.0

art. 1, commi da 78 a 81

Viene previsto che 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, di cui all'articolo 1, commi da 46 a 55, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, si applichi anche alle spese di formazione sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2018.

Detto credito d'imposta, fermo restando il limite massimo annuale di 300.000 euro, è attribuito nella misura del 50 per cento delle spese ammissibili sostenute dalle piccole imprese e del 40 per cento di quelle sostenute dalle medie imprese.

Alle grandi imprese, come individuate ai sensi dell'allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, il credito d'imposta è attribuito nel limite massimo annuale di 200.000 euro e nella misura del 30 per cento.

Il credito d'imposta è riconosciuto per le attività di formazione pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

### Fondo per il reddito di cittadinanza

art. 1, commi 255, 258 e 259

La norma prevede l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del «Fondo per il reddito di cittadinanza», volto a introdurre nel nostro ordinamento gli istituti del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza, con una dotazione pari a 7.100 milioni di euro per il 2019, 8,055 milioni per il 2020 e 8,317 milioni a decorrere dal 2021, demandando l'attuazione degli stessi a successivi atti normativi. Prevede, altresì, che fino ad allora, continuino ad essere riconosciute le prestazioni del Rel, nel limite di spesa pari alle risorse già destinate, che a tal fine sono accantonate nell'ambito del Fondo per il reddito di cittadinanza.



Il comma 258 dispone che, nell'ambito delle risorse del Fondo per il reddito di cittadinanza, fino a 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2019-20 sia destinato al potenziamento dei Centri per l'Impiego e fino a 10 milioni per il 2019 al funzionamento di Anpal Servizi.

Autorizza inoltre le Regioni ad assumere fino a 4 mila unità di personale, aumentando le rispettive dotazioni organiche, con decorrenza 2019 e a regime, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il reddito di cittadinanza.

Infine, il comma 259 interviene a modificare l'art.3-bis del D.L. 12 luglio 2018 n. 87, prevedendo la facoltà, anziché l'obbligo, per le regioni di destinare una quota delle proprie facoltà assunzionali per garantire la piena operatività dei centri per l'impiego.

## Fondo revisione sistema pensionistico

## art. 1, comma 256

Per dare attuazione con successivi provvedimenti normativi ad interventi in materia pensionistica, finalizzati all'introduzione di ulteriori modalità di pensionamento anticipato, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il "Fondo per la revisione del sistema pensionistico attraverso l'introduzione di ulteriori forme di pensionamento anticipato e misure per incentivare l'assunzione di lavoratori giovani".

Il Fondo è stato così rimodulato rispetto al testo che era stato approvato in prima lettura dalla Camera dei Deputati: 3.968 milioni di euro per il 2019, 8.336 milioni per il 2020, 8.634 per il 2021, 8.153 milioni per il 2022, 6.999 milioni per il 2023 e 7.000 milioni per il 2024.

Nel testo originario erano previsti 6,7 miliardi euro per il 2019 e, a decorrere dal 2020, 7 miliardi di euro.

Con appositi provvedimenti normativi verranno attuati i relativi interventi, in ogni caso entro il limite di spesa sopraindicato e prevedendo quindi che non vengano accolte ulteriori domande una volta esaurite le risorse stanziato.

E' in ogni caso prevista la possibilità di compensare tra i due fondi (reddito di cittadinanza e pensioni) gli eventuali maggiori oneri o risparmi che dovessero derivare dai provvedimenti attuativi ridefinendo di conseguenza i relativi limiti di spesa fermo restando l'ammontare complessivo delle risorse stanziato. A tal fine l'amministrazione competente effettua un monitoraggio trimestrale dell'andamento della spesa comunicandone i risultati, entro il mese successivo, sia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che a quello dell'Economia e delle Finanze ai fini delle eventuali variazioni compensative tra gli stanziamenti interessati.

## Proroga congedo di paternità

art. 1, comma 278

Vengono prorogati per il 2019 sia il congedo obbligatorio per il padre (di cui viene anche elevata la durata a 5 giorni), e il congedo facoltativo per un ulteriore giorno, in sostituzione della madre.

## Sistema duale

art. 1, comma 281

Il comma prevede che, per il 2019, le risorse destinate al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza tra scuola e lavoro, pari ad euro 75 milioni, siano incrementate di euro 50 milioni, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

## Incentivi per il contratto di apprendistato

art. 1, comma 290

La norma dispone la riduzione degli incentivi previsti per le assunzioni con il contratto di apprendistato di primo livello, stanziando 5 milioni per il 2019 (in luogo dei 15,8 milioni previsti dalla legge di bilancio per il 2018) e 5 milioni annui a decorrere dal 2020 (in luogo dei previsti 22 milioni).

## Disciplina sanzionatoria in materia di sicurezza sul lavoro e legislazione sociale

art. 1, comma 445, lett. d) ed e)

Viene introdotta una disposizione che determina un aumento rilevante delle sanzioni per le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

In particolare, gli importi sanzionatori sono aumentati nella seguente misura:

- 20% per la violazione delle disposizioni di cui alla Legge 23 aprile 2002 n. 73 (disposizioni sul lavoro irregolare), al D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (disciplina del mercato del lavoro), al D.Lgs. 17 luglio 2016 n. 136 (distacco dei lavoratori in ambito UE), al D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 (organizzazione orario di lavoro);
- 10% per la violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 sanzionate in via amministrativa o penale (tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);
- 20% per la violazione di altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale che saranno individuate con decreto del Ministero del Lavoro.

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



**Assunzioni presso l'Ispettorato nazionale del lavoro**

**art. 1, comma 445**

Nell'ambito di tale norma, viene modificata la misura dell'aumento delle sanzioni, nel 20% per quelle relative alle violazioni in materia di lavoro irregolare, orario di lavoro, attività delle agenzie per il lavoro e distacco transnazionale, nel 10% per la violazione delle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 20% per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministero del Lavoro. Viene confermato che le maggiorazioni sono raddoppiate in caso di recidiva del datore di lavoro nei tre anni precedenti.

**Congedo di maternità**

**art. 1, comma 485**

Viene introdotta la facoltà per le lavoratrici madri di astenersi dal lavoro entro i cinque mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

**Smart working/Lavoro agile**

**art. 1, comma 486**

E' previsto l'obbligo per i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione in modalità agile di riconoscere priorità alle richieste di smart working presentate dalle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità obbligatorio e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi della legge n. 104/1992.

**Reinserimento lavorativo disabili da lavoro**

**art. 1, comma 533**

La 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 che sia prima stata ultimata la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto, è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro stesso nella misura del sessanta per cento di quanto effettivamente corrisposto.

I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'Inail. 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. Qualora gli interventi individuati nell'ambito del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato non vengano attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a restituire all'Inail l'intero importo del rimborso.

A decorrere dal 1° gennaio 2019, l'Inail concorre al finanziamento dell'assegno di ricollocazione rilasciato alle persone con disabilità da lavoro in cerca di occupazione.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di finanziamento.

## Incentivi assunzioni giovani eccellenze

art. 1, commi da 706 a 717

La norma riconosce un incentivo, per le assunzioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi INAIL) in favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto subordinato a tempo indeterminato laureati ovvero dottori di ricerca.

L'incentivo viene riconosciuto nello specifico in relazione alle assunzioni di:

- cittadini con laurea magistrale, ottenuta dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione pari a 110 e lode e, come aggiunto dal Senato rispetto al testo originario, media ponderata di 108/110, entro la durata legale del corso di studi, prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute. Durante l'iter parlamentare sono state ricomprese per questa fattispecie anche le Università telematiche, in un primo tempo escluse;
- cittadini con dottorato di ricerca, ottenuto dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute.

L'esonero è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto subordinato di tipo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto. L'agevolazione è concessa anche per i casi di trasformazione, avvenuta nel corso del 2019, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso dei requisiti soggettivi summenzionati alla data della trasformazione.

Qualora un lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato sia stato parzialmente fruito il beneficio in esame, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato nel 2019 da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto a questi ultimi per il periodo residuo.

Le fattispecie di esclusione del beneficio o di decadenza dal medesimo sono costituite dalle ipotesi di licenziamento (individuale o collettivo); inoltre, il beneficio decade: se il numero complessivo dei

dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente l'applicazione dell'incentivo; se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese; se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non appartenente all'Unione europea, riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito dell'incentivo; se vengono definitivamente accertate determinate violazioni di legge in materia lavoristica.

L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva e rientra nella disciplina europea sul regime di "de minimis".

L'INPS è chiamata a stabilire, con apposita circolare, le modalità di fruizione dell'esonero.

Gli oneri relativi allo sgravio in esame sono posti a carico, nel limite di 50 milioni di euro per il 2019 e di 20 milioni per il 2020, delle risorse del Programma operativo nazionale "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" (PON SPAO). L'ANPAL provvede a rendere tempestivamente disponibili le predette risorse, per consentirne l'effettivo avvio. Nell'ambito delle proprie competenze, le Regioni possono integrarne il finanziamento.

## Riforma tariffa dei premi INAIL

art. 1, commi 1121 e seg.

Per consentire la riforma delle tariffe dei premi INAIL dovuti dalle aziende per i lavoratori alle proprie dipendenze, con effetto dal 1° gennaio 2019 e fino al 31.12.2021, sono stati stanziati ulteriori fondi, pari a 410 milioni per il 2019, a 525 milioni per il 2020 e a 600 milioni per il 2021, che si aggiungono ai 1.200 milioni annui già previsti a tale scopo dalla legge di bilancio 2014.

Tali coperture sono propedeutiche all'attuazione della Riforma della Tariffa dei Premi INAIL di cui alla Determina Presidenziale n. 385, del 2 ottobre 2018 che dovrà poi essere pienamente operativa a seguito dell'emanazione del decreto interministeriale di attuazione.

Lo stanziamento predetto sarà parzialmente coperto da una riduzione dei fondi destinati dall'INAIL al finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Bandi ISI), nell'importo seguente: 110 milioni per il 2019 e 100 milioni per ciascuno degli anni 2020 e 2021 e di ulteriori 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021 delle risorse destinate allo sconto per prevenzione. Dal 2021 potrebbe essere operata un'ulteriore riduzione, nel limite di 50 milioni di euro, dei predetti finanziamenti. Va precisato che i predetti finanziamenti, che vengono in parte tagliati, sono comunque subordinati ad azioni "virtuose" o alla presentazione di progetti promossi dai datori di lavoro a titolo volontario per la prevenzione, mentre la revisione delle tariffe che entrerà a regime con tale riforma interessa la generalità delle aziende ed incide direttamente sulla riduzione strutturale del costo del lavoro.

L'Istituto, infatti, in attuazione della legge di stabilità 2014 ha predisposto una vera e propria riforma attesa da oltre dieci anni, superando il sistema del taglio lineare che penalizzava in particolare le



aziende del Settore del Terziario le quali vantano rispetto agli altri settori un andamento infortunistico decisamente migliore.

La nuova tariffa comporta così per la Gestione Terziario una notevole riduzione strutturale del tasso medio, intorno al 46%, ben superiore al predetto taglio lineare e con un risparmio complessivo quindi di diverse centinaia di milioni di euro.

L'INAIL, per garantire la sostenibilità delle nuove tariffe, soggette ad ulteriore revisione dal 2022, ne assicura il costante monitoraggio e - in caso di scostamento negativo dell'andamento delle entrate, in grado di compromettere l'equilibrio economico-finanziario e attuariale della gestione assicurativa - propone tempestivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze l'adozione di adeguate misure correttive.

#### **Invio INAIL basi di calcolo e comunicazione tassi**

Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe dei premi, il termine per l'invio ai datori di lavoro delle basi di calcolo (modello 10 SM) e della comunicazione del tasso (20SM) è differito dal 31 dicembre 2018 al 31 marzo 2019.

#### **Rinvio scadenza pagamento autoliquidazione 2019**

Il termine per il pagamento dell'autoliquidazione, è differito, a causa della riforma della tariffa, dal 16 febbraio 2019 al 16 maggio 2019. In caso di pagamento rateale, i termini di scadenza della prima e della seconda rata per il 2019 sono unificati al 16 maggio del medesimo anno.

#### **Azione di regresso**

E' stata inserita una norma in base alla quale, nella liquidazione dell'importo dovuto dal datore di lavoro nei casi in cui sussista la responsabilità civile del datore di lavoro stesso, il giudice può procedere alla riduzione della somma, tenendo conto della condotta precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo e dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro. Le modalità di esecuzione dell'obbligazione possono essere definite tenendo conto del rapporto tra la somma dovuta e le risorse economiche del responsabile.

#### **Prestazioni INAIL per infortuni mortali**

L'importo dell'assegno una tantum a favore dei familiari dei lavoratori vittime di infortuni mortali sul lavoro è elevato a diecimila euro (attualmente pari a 2.160 euro).

Inoltre sono previsti nuovi e più favorevoli criteri per il requisito della vivenza a carico degli aventi diritto, sia per l'assegno una tantum che per la rendita ai superstiti. I relativi oneri sono considerati nell'ambito del nuovo sistema tariffario.

#### **Premio supplementare silicosi asbestosi**

Il premio supplementare silicosi ed asbestosi non è più dovuto.

#### **Riduzione contributiva datori di lavoro edili**

La riduzione contributiva dell'11,5% a favore dei datori di lavoro edili non trova più applicazione per i premi INAIL, in quanto assorbita nell'ambito della nuova tariffa.

**Tasso di premio massimo**

Il tasso di premio massimo applicabile con la nuova tariffa dei premi è ridotto dal 130 per mille al 110 per mille.

