

A tutti i clienti

RST/AR/TJ/01-2019

Vipiteno, 11 gennaio 2019

Gentili clienti,

con la presente intendiamo fornire un breve riassunto sulle ultime novità in materia fiscale e di diritto del lavoro introdotte dalla Legge di Bilancio (Legge n. 145 del 30 dicembre 2018) decorrenti in prevalenza dal 1° gennaio 2019 e validi per il triennio 2019-2021.

Congedo obbligatorio del padre lavoratore – comma 278

La disciplina del congedo obbligatorio del padre lavoratore introdotto con la Legge n. 92/2012 è stata prorogata, con alcune modifiche, anche per l'anno 2019. In specifico la durata del congedo per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio è aumentata a **5 giorni** in relazione ai figli nati, adottati o affiliati dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019. Per i figli nati nell'anno 2018 si applica invece la vecchia disciplina che prevedeva 4 giorni di congedo obbligatorio.

Le giornate di congedo obbligatorio, che sono a solo carico INPS, possono essere fruite anche in via non continuativa.

Il padre lavoratore, previo accordo con la madre, ha inoltre facoltà di fruire di un ulteriore giorno di astensione obbligatoria che andrà a diminuire per detta giornata il periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre.

Sanzioni in materia di lavoro – comma 445

Con la Legge di Bilancio 2019 sono state aumentate le sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Le sanzioni nell'ambito di lavoro irregolare, somministrazione, appalto o distacco (anche transfrontaliero) irregolare, durata massima dell'orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, ferie, nonché la sanzione per la violazione degli obblighi di comunicazione, sono state aumentate del 20%.

Le sanzioni per la violazione delle norme sulla sicurezza sul posto di lavoro (individuate nel TU della sicurezza) sono state aumentate a partire dal 1° gennaio 2019 del 10%.

Tutte le altre sanzioni dovute per la violazione in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministero del Lavoro, sono state aumentate invece del 20% (mancano pertanto le delucidazioni da parte del Ministero al fine di individuare correttamente le sanzioni interessate).

Le maggiorazioni sono raddoppiate se, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per gli stessi illeciti.

Tutela e sostegno della maternità – comma 485

La Legge di Bilancio per il 2019 ha aggiunto il comma 1.1 all'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001 (TU della maternità), riconoscendo alle lavoratrici in stato di gravidanza la **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto e fino al quinto mese successivo allo stesso**. Alternativamente restano ferme le normali modalità di fruizione del congedo di maternità (due mesi prima della data presunta del

parto e tre mesi dopo il parto e per flessibilità con astensione di un mese prima della data presunta e quattro mesi dopo il parto).

L'esercizio della facoltà è subordinata al parere favorevole del medico specialista del SSN o convenzionato ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (medico aziendale), i quali devono attestare che l'intenzione di scelta della futura madre non arrechi pregiudizio alla propria salute e a quella del nascituro.

Maternità e lavoro agile – comma 486

La Legge di Bilancio 2019 aggiunge il comma 3-bis all'art. 18 della Legge n. 81/2017 introducendo un obbligo ulteriore per il datore di lavoro che abbia stipulato accordi per l'esecuzione del lavoro in modo agile ("smart working").

Il nuovo comma 3-bis prevede che il datore di lavoro deve riconoscere priorità alle richieste di svolgimento della prestazione in modo agile da parte di lavoratrici che abbiano concluso il periodo di maternità obbligatoria nei tre anni precedenti, nonché alle richieste dei lavoratori con figli che si trovino in condizioni di disabilità.

Bonus asili nido – comma 488

L'art. 1, comma 355 della Legge n. 232/2016 aveva introdotto un buono (cosiddetto "bonus nido") per i nati a decorrere dal 1 gennaio 2016 relativo al pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per il finanziamento di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto di tre anni, affetti da gravi patologie croniche.

Con la Legge di Bilancio 2019 è stato aggiornato l'importo del buono, che per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 è elevato a **1.500,00€** su base annua (fino adesso l'importo del bonus era di 1.000,00€ su base annua).

Preme evidenziare che l'agevolazione in esame non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza degli asili nido, nonché non può essere fruita contestualmente con il beneficio dei cosiddetti "Voucher baby sitting" previsti dai commi 356 e 357 della Legge di Stabilità 2016.

Lavoratori disabili – comma 533

La Legge di Bilancio ha aggiunto un nuovo periodo al comma 166 del art. 1 della Legge n. 190/2014 che prevede un rimborso da parte dell'INAIL pari al 60% della retribuzione corrisposta al lavoratore con disabilità da lavoro, per il quale il datore di lavoro abbia attivato un programma di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro. I programmi a cui si fa riferimento sono attività mirate, personalizzate per il singolo lavoratore e consistono in eventi formativi di riqualificazione professionale, oppure nel abbattimento di barriere architettoniche.

In specifico le novità nelle modalità per il rimborso in oggetto prevedono che:

- 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 in oggetto possono essere proposti dal datore di lavoro e devono essere sottoposti all'approvazione dell'INAIL;
- il rimborso è previsto per le retribuzioni corrisposte per il periodo che decorre dalla manifestazione della volontà da parte del datore e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi programmati e comunque per un **periodo non superiore ad 1 anno**;
- il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'importo rimborsato dall'INAIL, se i progetti non sono stati attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro.

Resta fermo che la spesa per l'attuazione del progetto resta a carico dell'INAIL.

Bonus occupazionale per l'assunzione di giovane eccellenze – commi 706-717

Ai datori di lavoro, che dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, assumono a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) determinati soggetti, qui di seguito elencati, è riconosciuto un incentivo sotto forma di esonero contributivo sui contributi previdenziali a suo favore.

L'esonero contributivo prevede una riduzione contributiva nel limite massimo di **8.060,00€ per ogni assunzione** e può essere usufruito per un **periodo massimo di 12 mesi** decorrenti dalla data di assunzione ossia dalla data di trasformazione a tempo indeterminato (anche la trasformazione deve avvenire nel periodo dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019). L'esonero non riguarda i premi e contributi dovuti all'INAIL che restano a carico del datore di lavoro.

Tra i soggetti interessati per lo sgravio in oggetto rientrano:

- cittadini che hanno ottenuto la laurea magistrale nel periodo 01/01/2018 – 30/06/2019 con la votazione 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,
- cittadini che hanno ottenuto nel periodo 01/01/2018 – 30/06/2019 e prima del compimento del 34° anno di età un dottorato di ricerca.

I titoli di studi devono essere ottenuti presso università statali o non statali ma legalmente riconosciute. Rimangono esclusi dall'ambito di applicazione dello sgravio le assunzioni effettuate nel settore domestico, nonché i 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 i lavoratori in esame.

Il licenziamento per GMO del lavoratore per il quale è stato usufruito l'esonero in oggetto, nei 24 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca dello sgravio, nonché il recupero del bonus già fruito.

Qualora il lavoratore per il quale si ha diritto all'esonero, venga nuovamente assunto nel periodo interessato a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il nuovo datore di lavoro potrà usufruire della parte residua dello sgravio.

L'esonero è cumulabile con altri incentivi economici o contributivi all'assunzione, definiti su base nazionale e regionale. L'INPS stabilisce le modalità di fruizione dell'esonero, che è fruito inoltre nel rispetto delle norme dell'Unione europea in materia di aiuti "de minimis".

Riduzione dei premi INAIL – commi 1121-1126

Per il triennio 2019-2020 viene disposta una riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Questa revisione comporta la modifica per il solo anno 2019, di alcuni termini temporali relativi all'autoliquidazione ed al pagamento dei premi. Di conseguenza la scadenza dell'autoliquidazione INAIL per l'anno 2018-2019 è rinviata alla scadenza del 16/05/2019.

Tale posticipo comporta che le aziende, che hanno scelto di pagare il premio INAIL in 4 rate, dovranno versare la prima e seconda rata entro il 16 maggio 2019.

Passaggio dal DMAG all'UNIEMENS – comma 1136

L'obbligo di inviare mensilmente tramite modello Uniemens i dati ad oggi contenuti nel modello DMAG, per i datori di lavoro agricoli che occupano operai, è stato prorogato al 1 gennaio 2020.

Rimaniamo a disposizione per ogni domanda in merito agli argomenti sopra descritti.

Distinti saluti

Rainer – Steckholzer – Tschöll – Mizzon

Tutte le circolari e le informazioni necessarie in materia di tutela dati (privacy) sono sempre disponibili anche sul nostro sito www.rst.bz.it