

PARTIAMO DALLA FINANZIARIA 2019:

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE (COMMA 278)

Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il **congedo obbligatorio retribuito** (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100%), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, **a favore del padre** lavoratore dipendente è:

- **prorogato** anche per l'anno 2019, in relazione ai figli nati, adottati o affiliati dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019,
- nella misura di **5 giorni** (aumentati rispetto ai precedenti 4, in vigore sino al 31 dicembre 2018).

Si ricorda che **il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo**.

Anche per l'anno 2019, inoltre, è facoltà del lavoratore fruire di un **ulteriore giorno di congedo**, previo accordo con la **madre** e in **sostituzione** di una giornata di **astensione obbligatoria** spettante a quest'ultima.

INCENTIVO IMPIEGO GIOVANI AUTOTRASPORTATORI (COMMI 291 – 295)

Nel **periodo** decorrente tra il **1° gennaio 2019** e il **31 dicembre 2020**,

- **i conducenti** che
 - **non hanno compiuto 35 anni** di età al **1° gennaio 2019**,
 - 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** da **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,
 - hanno diritto ad un **rimborso** nella misura del **50%** del totale delle **spese sostenute** e documentate per il **conseguimento della patente** e delle **abilitazioni professionali** necessarie alla guida dei veicoli destinati alle attività di trasporto merci conto terzi (ad esclusione delle spese per i versamenti corrisposti al Ministero delle Infrastrutture nonché per l'acquisto dei contrassegni telematici richiesti dalla normativa vigente).

Al fine della fruizione di tale rimborso, lo stesso darà luogo ad una detrazione dall'imposta sui redditi delle società datrici di lavoro per un importo corrispondente alla somma dei rimborsi erogati, nel limite di 1.500 euro per ciascun periodo di 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 1° gennaio 2019 – 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.

Circa l'individuazione dei conducenti interessati, si attendono i necessari chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro.

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

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, nonché per garantire maggior tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, il comma 445 prevede la facoltà per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di aumentare il proprio organico mediante l'assunzione di personale ispettivo nella misura di circa 1.000 persone nel triennio 2019 – 2021.

Inoltre, il comma interviene anche su alcune **sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**, che sono modificate come segue:

- sono **aumentate del 20%** le sanzioni connesse:

- all'**impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico;

- 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**;

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

- sono **umentate 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.

BUONO ASILO NIDO (COMMA 488)

La Legge di Bilancio 2019 aggiorna l'importo del **buono** previsto per i nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, di cui al comma 355, art. 1 della Legge n. 232/2016,

- relativo al **pagamento di rette** per la frequenza di **asili nido** pubblici e privati, nonché
- per l'introduzione di **forme di supporto** presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche.

Stante quanto previsto dalla legge in esame, per ciascuno degli **anni 2019, 2020, 2021** l'importo del "bonus nido" è elevato a **1.500 euro su base annua**.

Il buono spettante a decorrere **dall'anno 2022** sarà determinato sulla base del limite di spesa programmato e in misura **non inferiore a 1.000 euro** su base annua.

Si ricorda che il voucher in parola è corrisposto dall'**INPS**, nel limite delle risorse stanziare, al genitore richiedente, previa presentazione di idonea **documentazione** relativa all'**iscrizione** ed al **pagamento** della **retta** a strutture pubbliche o private.

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

Si sottolinea, infine, che l'agevolazione:

- non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza degli asili nido;
- non è fruibile contestualmente con il beneficio dei voucher “baby sitting” previsti dai commi 356 e 357 della Legge n. 232/2016.

BONUS OCCUPAZIONALE PER LE GIOVANI ECCELLENZE (COMMI 706 – 717)

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

- cittadini in possesso della **laurea magistrale**, ottenuta nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 con la votazione di **110 e lode** (e con una media ponderata di almeno 108/110), entro la durata legale del corso di studi e **prima del compimento del 30° anno di età**, in università statali o non statali legalmente riconosciute,

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

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

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

L'esonero contributivo **spetta** anche per le **trasformazioni a tempo indeterminato**, avvenute nel periodo **1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019**, fermo restando il possesso dei suddetti requisiti alla data di trasformazione.

L'esonero contributivo spetta, inoltre, **per la parte residua**, qualora un lavoratore, per il quale è stato parzialmente fruito l'esonero, venga **nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati** nel periodo **1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019**.

L'esonero **non spetta**, invece,

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

Il **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto avvalendosi dell'esonero (o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica di quest'ultimo), **effettuato nei 24 mesi successivi** alla predetta assunzione, comporta la **revoca dell'esonero** ed il recupero delle somme già fruito.

L'esonero contributivo, che sarà **gestito e disciplinato dall'INPS**, è **cumulabile** con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.

È infine richiesto il rispetto delle regole del “*de minimis*” al fine della legittima fruizione dell’incentivo.

PERCORSI IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO (COMMI 784-787)

I percorsi in alternanza scuola - lavoro di cui al D.Lgs n. 77/2005 sono **ridenominati “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.

REVISIONE DELLE TARIFFE INAIL (COMMI 1121-1126)

Viene disposta, con effetto **dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021**, una **riduzione** dei premi e contributi INAIL per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per coprire le minori entrate derivanti dalla revisione delle tariffe, viene disposta la riduzione,

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

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

In particolare:

- il termine del 31 dicembre 2018 per l’invio delle basi di calcolo dei premi è differito al **31 marzo 2019**;
- sono differiti al **16 maggio 2019** i termini relativi ai seguenti adempimenti
 - domanda di riduzione delle retribuzioni presunte;
 - calcolo e versamento del premio (in unica soluzione o 1° rata);
 - denuncia delle retribuzioni.

In caso di pagamento del premio INAIL in 4 rate, le scadenze per il pagamento della prima e della seconda rata vengono unificate e ambedue i versamenti dovranno essere effettuati entro il 16 maggio 2019.

Schematizzando:

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

In aggiunta a quanto sopra, in relazione alla revisione delle tariffe che sarà operativa dal 1° gennaio 2019, viene stabilita, dalla medesima decorrenza:

- la **soppressione del premio supplementare** per la copertura assicurativa contro la silicosi;
- l'**esclusione dei premi INAIL** dall'ambito di applicazione della **riduzione contributiva** relativa al **settore edile** (attualmente pari all'11,50%);
- la riduzione al **110 per mille** (in precedenza 130 per mille) del **tasso massimo**, applicabile, per le lavorazioni più pericolose, al valore di base del premio INAIL. La riduzione tariffaria sarà sottoposta a revisione al termine del primo triennio di applicazione (ossia alla fine del 2021).

DA RICORDARE:

COMUNICAZIONE PERIODICA CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Le imprese che nel corso dell'anno 2018 hanno utilizzato lavoratori con contratto di somministrazione, dovranno comunicare entro il **31 gennaio 2019** alla Organizzazioni Sindacali, **il numero, i motivi per i quali si è ricorsi all'utilizzo dei lavoratori somministrati, la durata dei contratti stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori, utilizzati nell'anno 2018.** In caso di mancata comunicazione, è prevista una sanzione amministrativa.

Si ricorda di comunicare alla scrivente l'anagrafica dei lavoratori somministrati per il loro inserimento nel Libro Unico.

FERIE

Per quanto riguarda questo istituto, si ricorda di far effettuare, durante l'anno 2019, almeno quattro settimane di ferie di cui 2 settimane relative all'anno stesso.

Il mancato rispetto comporta l'applicazione di sanzioni amministrative da parte degli Organi Ispettivi.

MODELLO OT24

Anche per il 2019 le imprese che sono in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro e che hanno attuato nel corso del 2018, miglioramenti nel campo della prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro, possono presentare il modello OT24 (OT20 per le imprese nel primo biennio di attività) al fine di ottenere la riduzione del tasso INAIL. Per avvalersi di tale agevolazione, è necessario inoltrare esclusivamente in via telematica attraverso la sezione Servizi online presente sul sito dell'Istituto, il modello compilato, entro il 28 febbraio 2018.

VARIAZIONI INAIL

Nel caso in cui ci fossero delle variazioni dei rischi assicurativi INAIL (esempio per utilizzo di nuovi e diversi macchinari, modifiche dell'attività produttiva o del ciclo lavorativo, inizio, cessazione o modifica dell'attività di nuovi soci e/o collaboratori), è necessario informarci preventivamente, al fine di comunicare tali variazioni agli uffici preposti.

NORME DISCIPLINARI

Esporre in un luogo accessibile al personale le norme disciplinari previste dal CCNL applicato e l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, al fine di poter validamente contestare eventuali mancanze, ed adottare gli opportuni provvedimenti disciplinari.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PRIVACY

Si ricordano gli obblighi del D.Lgs. 81/2008 che riguardano la Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro e quelli previsti dalla normativa sulla privacy. Per quest'ultimo si raccomanda di consegnare l'informativa ai dipendenti all'atto dell'assunzione, informativa che è **a carico dell'azienda stessa**, secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs n. 101/2018.

VIDEOSORVEGLIANZA

Al fine di evitare l'applicazione di sanzioni, si raccomanda, prima dell'installazione di qualsiasi strumento di controllo a distanza (ad es. telecamere), di inoltrare apposita domanda volta ad ottenere l'autorizzazione necessaria da parte delle Rappresentanze Sindacali eventualmente presenti in azienda o, in alternativa, da parte dell'Ispettorato territoriale del Lavoro competente. Si ricorda che anche l'installazione di apparati finti o non funzionanti, non autorizzati, comporta l'applicazione di sanzioni amministrative.