

# 8

## Il punto su...



### **Sintesi della Legge 30 dicembre 2018 n.145 (Legge di Stabilità 2019)**

*E' stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n.62 della Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2018, la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di stabilità 2019), entrata in vigore il 1 gennaio 2019. Reddito di cittadinanza e "Quota 100" non sono previste nel testo perché varate con decreto approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 17 gennaio 2019. Riepiloghiamo le principali novità di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale, che possono interessare gli Istituti associati.*

<b>Proroga esonero contributivo per nuove assunzioni di giovani under 30</b> Legge di Bilancio 2018 Art.1 Commi da 100 a 107	<p>Sono state prorogate le agevolazioni per assunzioni/trasformazioni di giovani con meno di 30 anni compiuti effettuate dal 1° gennaio 2019.</p> <p>E' previsto l'esonero del 50% dai contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps (esclusi premi Inail) per 36 mesi nel limite massimo di € 3.000 annui e € 250 mensili (non compensabile nei mesi successivi).</p>
<b>Proroga Incentivo "Occupazione Sud"</b>  Comma 247	<p>Sono state prorogate le agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nelle Regioni del Sud Italia (Abruzzo, Molise, Campania, Calabria, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna) di giovani con meno di 35 anni di età, nonché per soggetti con più di 35 anni purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. E' previsto l'esonero totale dai contributi a carico del datore di lavoro dovuti all'Inps nel limite massimo di € 8.060 annui e € 671,66 mensili (diversi importi a seconda dei diversi periodi di disoccupazione e/o età e/o di precedenti rapporti)</p>
<b>Congedo di paternità</b>  Comma 278	<p>L'art. 4, co. 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, aveva previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 l'obbligo del padre, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un 1 giorno; nel medesimo periodo, egli poteva astenersi</p>

per altri 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione nel periodo di astensione obbligatoria: in tali ipotesi, spettava un'indennità giornaliera a carico Inps del 100% della retribuzione.

L'art. 1, co. 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Bilancio 2016) ha disposto che il congedo obbligatorio e facoltativo (in alternativa a quello obbligatorio della madre), erano prorogati anche per il 2016 e che quello obbligatorio saliva a 2 giorni, da godersi anche in via non continuativa. In seguito, l'art. 1, co. 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), ha disposto che il congedo obbligatorio del padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita, introdotto dal 2013 al 2016, era prorogato anche per il 2017 e 2018. La durata del congedo obbligatorio per il padre era aumentata a 2 giorni per il 2017 e a 4 giorni per il 2018, anche in via non continuativa. Per il 2018 il padre dipendente poteva astenersi per un altro giorno, su accordo con la madre e in sua sostituzione quanto al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante. Infine, per l'anno in corso, l'art. 1, co. 278, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha modificato la disposizione appena sopra richiamata. Ne deriva che l'applicazione delle disposizioni sul congedo obbligatorio del padre (anche in caso di adozione o affidamento di un figlio minore), da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, è prorogata anche per gli anni 2017, 2018 e 2019. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a:

- a) 2 giorni per l'anno 2017;
- b) 4 giorni per l'anno 2018;
- c) 5 giorni per l'anno 2019;

da godersi anche in via non continuativa. Inoltre, anche nel 2019 il padre può astenersi per un altro 1 giorno, previo accordo con la madre (che vi rinuncia espressamente) e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

<p>Sicurezza sul lavoro e lavoro irregolare</p> <p>Comma 445</p>	<p>Sono incrementati del 10% gli importi delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ lavoratori occupati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;</li> <li>✓ violazione della disciplina sulla somministrazione di lavoro, appalto e distacco.</li> </ul>
<p>Congedo obbligatorio di maternità</p> <p>Comma 485</p>	<p>Le lavoratrici potranno rimanere a lavoro sino al termine della gravidanza, rinviando al periodo successivo al parto l'intero periodo di congedo obbligatorio di maternità, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</p>
<p>Gestione telematica dei certificati di malattia professionale</p> <p>Comma 525-526</p>	<p>Per l'attività di compilazione e trasmissione telematica, da parte dei medici e delle strutture sanitarie competenti del Servizio sanitario nazionale, dei certificati medici di infortunio e malattia professionale, l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2019, trasferirà annualmente al Fondo sanitario nazionale l'importo di <b>euro 25.000.000</b>, mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato e successiva riassegnazione alla spesa, da ripartire tra le regioni e le province autonome.</p> <p>Per gli anni successivi al 2019, tale importo è <b>maggiorato</b> del tasso di inflazione programmato dal Governo.</p>
<p>Agevolazioni corsi di formazione per disabili</p> <p>Comma 533</p>	<p>E' previsto il finanziamento di <b>corsi per reinserimento lavorativo</b> di disabili attraverso il rimborso, nella misura del 60%, della retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità.</p> <p>I corsi devono essere mirati alla conservazione del posto di lavoro del disabile che non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del progetto medesimo.</p>

	<p>I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e approvati dall'INAIL, mentre 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, fino alla realizzazione degli interventi.</p>
<p><b>Bonus Giovani eccellenze</b>  <b>Comma 706</b></p>	<p>E' previsto uno sgravio totale contributivo annuale fino ad un massimo di 8 mila euro nel caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a tempo determinato in rapporti stabili nel 2019 dei soggetti con i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 2018 e il 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 di aver compiuto 34 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute;</li> <li>✓ dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 e prima di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute.</li> </ul>
<p><b>Revisione tariffe Inail</b>  <b>Comma 1121</b></p>	<p>E' prevista una revisione delle tariffe INAIL, dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a partire dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.</p>