

**LEGGE DI BILANCIO 2019 (L. 145 del 30/12/2018)**  
a cura di Massimo Dainese

Si riporta di seguito la sintesi delle principali misure previste in materia di lavoro:

<b>BONUS OCCUPAZIONALE PER LE GIOVANI ECCELLENZE</b>	<b>(COMMI 706 - 717)</b>
--	--------------------------

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 fruite.

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

<b>BUONO ASILO NIDO</b>	<b>(COMMA 488)</b>
-------------------------	--------------------

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.

#### **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.

#### **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 ed è applicabile la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012 (cfr. Aggiornamento AP n. 093/2013).

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.

#### **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 **umentate 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 (art. 3, DL n. 12/2002 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 73/2002);

- all'esercizio non autorizzato delle **attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale** ovvero **supporto alla ricollocazione professionale** (art. 18, comma 1, D.Lgs n. 276/2003);

- al **ricorso**, da parte dell'utilizzatore, alla **somministrazione** di prestatori di lavoro da parte di **soggetti diversi da quelli autorizzati** dalla legge (art. 18, comma 2, D.Lgs n. 276/2003);

- alla **richiesta di compensi** al lavoratore per avviarlo a prestazioni lavorative oggetto di somministrazione (art. 18, comma 4, D.Lgs n. 276/2003) ovvero a seguito di prestazioni in somministrazione per un contratto diretto presso l'utilizzatore (art. 18, comma 4-bis, D.Lgs n. 276/2003);

- agli **appalti** ed ai **distacchi** non genuini (art. 18, comma 5-bis, D.Lgs n. 276/2003);

- alla mancata comunicazione preventiva di **distacco transnazionale** ed agli obblighi amministrativi a carico dell'impresa distaccante (art. 12, commi 1-3, D.Lgs n. 136/2016);

- al mancato rispetto delle disposizioni relative al limite massimo dell'**orario settimanale medio**, al **riposo settimanale**, alle **ferie annuali** ed al **riposo giornaliero** (art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.Lgs n. 66/2003);

- sono **umentate 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.

Padova, 03 gennaio 2019