

Legge di bilancio 2019: quali novità per il mondo del lavoro?

Data Articolo: 07 Febbraio 2019

Autore Articolo: Francesco Geria

Dopo lunghi dibattimenti e numerose modifiche, anche il 2019 ha finalmente la sua legge di bilancio. Con la Legge 30 dicembre 2018, n. 145, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2018, n. 302, infatti, vengono dettate le linee guide fiscali, previdenziali e riguardanti il mondo del lavoro che caratterizzeranno l'anno appena iniziato.

Tra le molteplici novità apportate dal suddetto provvedimento, degni di nota sono gli **interventi in materia di assunzioni di giovani lavoratori**, di **modifica delle tariffe Inail** e di **fruizione del congedo parentale**. Vediamo, dunque, nel dettaglio, quali sono i tratti essenziali di queste nuove previsioni.

Iniziamo la nostra trattazione partendo da un tema molto caro ad ogni legislatura, ossia quello delle **agevolazioni contributive per nuove assunzioni**, che quest'anno coinvolge le **giovani eccellenze**.

La nuova normativa, infatti, dispone che ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:

- **cittadini in possesso della laurea magistrale**, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 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 del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- **cittadini in possesso di un dottorato di ricerca**, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;

è

ricosciuto un incentivo:

- sotto forma di **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro;**
- con esclusione dei 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.

II

medesimo esonero, inoltre, è riconosciuto anche nei confronti di:

- assunzioni a tempo parziale, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto;
- trasformazione, avvenuta nel periodo compreso il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il possesso dei suddetti requisiti soggettivi alla data della trasformazione.

Tuttavia,

il beneficio non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione.

In particolare, 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 del lavoratore assunto avvalendosi dell'esonero, effettuato nei 24 mesi successivi alla

predetta assunzione, comporta la **revoca dell'esonero** e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito.

Vi

è, ancora, da sottolineare che nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, sarà portatore del beneficio presso il nuovo datore per il periodo residuo utile alla sua piena fruizione.

Infine,

segnaliamo che il beneficio:

- è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale;
- è fruito nel rispetto delle norme dell'Unione europea in materia di aiuti "*de minimis*".

Novità

in arrivo anche sul fronte dei **premi e dei contributi per l'assicurazione**

obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che subiranno una riduzione pari al 30%, con conseguente modifica, per il solo anno 2019, di alcuni termini temporali relativi all'autoliquidazione ed ai pagamenti dei suddetti premi.

Sul

punto, si segnala che con comunicato del 4 gennaio 2019, e successiva circolare dell'11 gennaio 2019, n. 1, l'Inail ha dato conto di aver rinviato da febbraio a maggio il termine per il pagamento dei premi in autoliquidazione 2018-2019 per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sulla base di quanto disposto dall'art. 1, co. 1125, della legge n.145 del 30 dicembre 2018 al fine di consentire l'applicazione delle nuove tariffe dei premi oggetto di revisione.

In
particolare:

- il termine del 31 dicembre 2018 entro cui l'Inail rende disponibili al datore di lavoro gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo è stato **differito al 31 marzo 2019**;
- il termine del 16 febbraio 2019 entro cui inviare la **comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte** è stato **differito al 16 maggio 2019**;
- il termine del 16 febbraio 2019 previsto per il versamento tramite F24 e F24EP dei premi ordinari e dei premi speciali unitari artigiani, dei premi relativi al settore navigazione, per il pagamento in unica soluzione e per il pagamento della prima rata in caso di rateazione ai sensi delle leggi 449/1997 e 144/1999 è stato **differito al 16 maggio 2019**;
- il termine del 28 febbraio 2019 per la **presentazione telematica delle dichiarazioni delle retribuzioni** è stato **differito al 16 maggio 2019**.

Il differimento dei termini disposto dalla legge di bilancio 2019 riguarda la Tariffa ordinaria dipendenti delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre Attività", nonché la Tariffa dei premi speciali unitari artigiani e la Tariffa dei premi del settore navigazione.

Una buona notizia, infine, anche per i **neo papà lavoratori dipendenti** che, per l'anno 2019, potranno fruire, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio **di 5 giorni di congedo obbligatorio**.

La previsione modifica e amplia le disposizioni già introdotte dalla Legge di Bilancio 2017 che aveva previsto l'aumento del congedo obbligatorio da 2 a 4 giorni.

In aggiunta a tale novità, nel 2019 vi sarà anche la possibilità, sempre riservata

ai neo papà, di godere di **un ulteriore giorno di congedo rispetto ai 5 già concessi**, seppur in sostituzione della madre lavoratrice che dovrà, pertanto, anticipare di un giorno il termine del proprio congedo di maternità.

Infine, novità anche per le mamme e l'astensione di maternità. Le lavoratrici dipendenti, a decorrere dal 2019, potranno lavorare sino al **nono mese di gravidanza**, godendo dei **5 mesi** di astensione obbligatoria **dopo la nascita del figlio**, previa apposita certificazione del medico che attesti le condizioni di buona salute della gestante.

Francesco Geria – LaborTre Studio Associato