

**Circolare n°:** 3/2019

**Oggetto:** *Legge di Bilancio 2019: novità per datori di lavoro-norme importanti da ricordare per la gestione del personale*

**Sommario:** E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2018 la "Legge di Bilancio 2019" che è entrata in vigore il 1° gennaio 2019 con importanti novità che riguardano i datori di lavoro.

**Contenuto:**

---

Si precisa che molte disposizioni contenute nella Legge richiederanno ulteriori interventi normativi per la loro attuazione di cui vi terremo informati.

Cogliamo inoltre l'occasione per ricordare alcune norme importanti da ricordare per la corretta gestione dei propri collaboratori.

Di seguito si riporta una prima sintesi delle disposizioni in materia di lavoro 2019.

#### **Tutela e sostegno della maternità**

E' stata riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di restare al lavoro fino al nono mese di gravidanza, con 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, 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**

Viene confermato anche per il 2019 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, nella misura di 5 giorni, anche non continuativi (aumentati rispetto ai precedenti 4, in vigore sino al 31 dicembre 2018).

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.

### **Pagamento del premio INAIL 201-2019**

In vista della revisione complessiva delle tariffe dei premi INAIL, la Legge di Bilancio 2019 ha modificato, per il solo anno 2019, alcuni termini temporali relativi al pagamento degli stessi:

- pagamento rata unica premio, viene spostata dal 28 febbraio 2019 al 16 maggio 2019;
- anche per il pagamento a rate le nuove scadenze di pagamento del premio sono:
  - 1° e 2° rata: 16 maggio 2019
  - 3° rata: 20 agosto 2019
  - 4° rata: 18 novembre 2019

### **Bonus occupazionale per le giovani eccellenze**

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

per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.

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 non spetta, 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, di cui si attendono istruzioni per l'effettiva applicazione, 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.

### **Bonus giovani 2019, sotto i 35 anni**

E' confermato anche per il 2019 il Bonus assunzione giovani sotto i 35 anni, per l'effettiva applicazione si attendono istruzioni dall'INPS.

Si sintetizzano le regole generali del Bonus:

- potranno beneficiare delle agevolazioni contributive in specie i datori di lavoro privati che, nel biennio 2019/2020, effettueranno nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato nei confronti di giovani di età non superiore a 35 anni ( 34 anni e 364 giorni);
- non risultino essere stati occupati mai precedentemente a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro;

- l'agevolazione ha una durata massima di 36 mesi e comporta un esonero contributivo pari al 50% dei contributi previdenziali nel limite di euro 3.000 su base annua.

Le altre condizioni previste sono:

- la regolarità contributiva attestata tramite DURC regolare;
- gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (che abbia manifestato il diritto per iscritto);
- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;
- gli incentivi non spettano con riferimento in caso di licenziamenti nei sei mesi precedenti da parte del datore di lavoro o nei sei mesi successivi all'assunzione.

### **Incentivo occupazionale NEET/GARANZIA GIOVANI**

E' prorogato per le assunzioni avvenute dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 l'incentivo che consente ai datori di lavoro di beneficiare di uno sgravio contributivo, nella misura del 100%, dei contributi previdenziali dovuti all'INPS per un periodo di 12 mesi in relazione all'assunzione con contratto a tempo indeterminato o apprendistato professionalizzante di giovani di età compresa tra 16 e 29 anni iscritti al programma "Garanzia Giovani" tramite portale nazionale o regionale.

Per iscriversi al programma "Garanzia Giovani", i giovani:

- non sono inseriti in un percorso di studi o formazione;
- non sono occupati;
- devono aver assolto al diritto dovere di istruzione e formazione.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione del beneficio è necessario attendere chiarimenti da parte dell'INPS.

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.

#### NORME IMPORTANTI DA RICORDARE PER LA GESTIONE DEL PERSONALE

Cogliamo l'occasione, con l'inizio dell'anno, per ricordare alcune norme importanti per la gestione del personale, valide anche per il 2019.

#### **Contratto a termine**

Dal 1° novembre 2018 sono in vigore le nuove regole relative al contratto a termine:

- durata massima del rapporto a tempo determinato: 12 mesi senza casuale;
- proroghe o rinnovi sempre con causale nei limiti dei 24 mesi; in particolare qualsiasi rinnovo di contratto a termine, ha sempre bisogno della causale; l'unica causale, al momento esente da rischi di contestazione, è la sostituzione di altro dipendente con diritto alla conservazione del posto di lavoro ( esempio per maternità).

#### **Comunicazione rapporti di lavoro in somministrazione/interinale con Agenzie del Lavoro**

Si ricorda di comunicare sempre all'Ufficio Paghe eventuali rapporti di lavoro in somministrazione/interinale con Agenzie del Lavoro in quanto è necessario inserire i dati dei lavoratori interinali nel Libro Unico del lavoro dell'Azienda che li utilizza anche ai fini dei nuovi limiti percentuali previsti dal decreto dignità.

#### **Comunicazione all'ASL di assunzioni e cessazioni di farmacisti**

Ricordiamo che è preciso obbligo a carico del datore di lavoro inviare all'ASL competente la comunicazione relativa ad assunzioni e cessazioni di personale farmacista con allegata documentazione prevista. Ricordiamo che tale adempimento è pesantemente sanzionato in caso di verifica.

### DVR e Videosorveglianza

Ricordiamo che in caso di personale dipendente presente in azienda è necessario avere:

- il DVR, Documentazione di Valutazione dei Rischi si ricorda che tutte le agevolazioni per le assunzioni e tipologie di lavoro flessibili (es. contratto a termine, interinale, apprendistato) prevedono come prerequisito la redazione del DVR;
- l'Autorizzazione alla Videosorveglianza, in caso di telecamere installate nei locali aziendali.

### Collaboratori familiari a titolo gratuito, adempimento Inail

Si ricorda di comunicare sempre all'Ufficio Paghe eventuali rapporti di collaborazione, anche a titolo gratuito, di familiari che in modo non occasionale siano presenti in Azienda per valutare l' eventuale iscrizione all'Inail.

### Compensi ad amministratori , effettivo pagamento

Si ricorda di comunicare sempre all'Ufficio Paghe eventuali differenze tra quanto indicato in Cedolino Paga e quanto effettivamente pagato per i compensi amministratori. Questo soprattutto ai fini contributivi e fiscali.

*Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.*

*Cordiali saluti*

**Studio Brunello e Partner**  
**Dr. Domenico Verducci**  
**Consulente del Lavoro**  
**Responsabile Area Lavoro**