

Febbraio 2019

Legge di Bilancio 2019: le novità in materia di lavoro.

Dal 1° gennaio 2019 è in vigore la legge n. 145 del 30 dicembre 2018 contenente il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019”. Si riportano di seguito i principali interventi in materia di lavoro.

Proroga Incentivo Occupazione Mezzogiorno

La Legge di Bilancio 2019 ha di fatto prorogato per gli anni 2019 e 2020 l’ incentivo (Mezzogiorno) per favorire le assunzioni a tempo indeterminato nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, di soggetti con meno di 35 anni nonché per quelli di età superiore privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per la pratica attuazione, però, bisognerà attendere l’intervento dei piani operativi Nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo.

La Legge di Bilancio ripristina inoltre la cumulabilità dell’incentivo occupazione Mezzogiorno con quello di durata triennale. In questo modo, il soggetto disoccupato con meno di 35 anni di età e privo di un pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sarà destinatario dell’esonero contributivo del 100% fino ad € 8.060,00 nel primo anno di assunzione e per i successivi 24 mesi dell’esonero parziale del 50% fino ad € 3.000,00 per ciascun anno. Per la pratica attuazione, bisognerà attendere un Decreto attuativo del Ministero del Lavoro ed una circolare regolatoria dell’Inps.

Bonus occupazionale per le giovani eccellenze

Viene introdotto un bonus, sotto forma di sgravio contributivo, per le imprese che assumono giovani eccellenze a partire dal 1° gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2019.

L’incentivo spetta in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato, o di trasformazioni a tempo indeterminato, di:

- 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.

L’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi

e contributi dovuti all'INAIL, spetta per un periodo massimo di dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.

In caso di assunzione con contratto part time, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto. L'esonero non è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nei dodici mesi precedenti all'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva per la quale intendono procedere all'assunzione di giovani eccellenze. Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'incentivo, effettuato nei ventiquattro mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito.

Rimborso della retribuzione per persone con disabilità da lavoro

La Legge in esame, prevede che l'I.N.A.I.L. rimborsi (nella misura del 60%) al datore di lavoro la retribuzione corrisposta alla persona con disabilità da lavoro, nel caso in cui quest'ultima sia destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro. Il rimborso, pari al 60% di quanto effettivamente corrisposto, è erogato a condizione che il disabile non sia in grado di accedere al mondo del lavoro senza il supporto del progetto di reinserimento e conservazione dell'occupazione, al termine del periodo di inabilità assoluta temporanea. I progetti devono essere proposti dai datori di lavoro e sono sottoposti all'approvazione dell'INAIL.

Tutela della maternità

Viene riconosciuta alle lavoratrici la possibilità, in alternativa alle normali modalità di fruizione del congedo di maternità (due mesi prima la data del parto e tre mesi dopo), di astenersi dal lavoro per il periodo di assenza obbligatoria esclusivamente dopo il parto e fino al quinto mese successivo allo stesso. 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

Viene prorogato anche per l'anno 2019, per i figli nati o adottati dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, il congedo obbligatorio retribuito, la cui indennità giornaliera è a carico dell'INPS e pari al 100%, del padre lavoratore dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio. I giorni di congedo obbligatorio del padre vengono inoltre aumentati rispetto ai precedenti 4 in vigore sino al 31 dicembre 2018, **divenendo 5** nel 2019.

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.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.