

STUDIO SANTI & Associati



Commercialisti

Consulenza societaria, fiscale, contabile, del lavoro
& per gli investimenti immobiliari

Via Morazzone n. 21

I - 22100 C O M O (CO)

Nr.tel. 031/26.64.84 - 26.59.27 (4 linee r.a.)

Nr.fax 031/33.01.656

info@studio-santi.it

www.studio-santi.it

www.studio-santi.com

Como, Gennaio 2019.

LEGGE FINANZIARIA 2019 novità in materia di lavoro

Gentili Clienti,

È stata approvata definitivamente la “Legge di bilancio 2019”, c.d. Legge Finanziaria 2019, di cui si indicano di seguito le principali novità in materia di lavoro, in vigore dall’1.1.2019.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

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).

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 SICUREZZA SUL LAVORO

Oltre a prevedere la facoltà per l’Ispettorato Nazionale del Lavoro di aumentare il proprio organico mediante l’assunzione di personale ispettivo nel triennio 2019 – 2021, alcune **sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale** sono così modificate:

- sono **aumentate 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;
 - all'esercizio non autorizzato delle **attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale** ovvero **supporto alla ricollocazione professionale**;
 - al **ricorso**, da parte dell'utilizzatore, alla **somministrazione** di prestatori di lavoro da parte di **soggetti diversi da quelli autorizzati** dalla legge;
 - alla **richiesta di compensi** al lavoratore per avviarlo a prestazioni lavorative oggetto di somministrazione, ovvero a seguito di prestazioni in somministrazione per un contratto diretto presso l'utilizzatore;
 - agli **appalti** ed ai **distacchi** non genuini;
 - alla mancata comunicazione preventiva di **distacco transnazionale** ed agli obblighi amministrativi a carico dell'impresa distaccante;
 - al mancato rispetto delle disposizioni relative al limite massimo dell'**orario settimanale medio**, al **riposo settimanale**, alle **ferie annuali** ed al **riposo giornaliero**;
- sono **umentate del 10% tutte le sanzioni** 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.



Le predette somme sono **raddoppiate** qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato sanzionato per i medesimi illeciti.

MATERNITÀ

Alle lavoratrici è data 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 SSN 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.

Si prevede un **obbligo aggiuntivo** per il datore che abbia stipulato accordi per l'esecuzione del **lavoro** in modalità **agile**: egli deve riconoscere priorità alle richieste di svolgimento della prestazione secondo le modalità dello *smart working*, da parte di:

- lavoratrici nei **tre anni successivi** alla conclusione del periodo di maternità obbligatoria;
- lavoratori con **figli in condizioni di disabilità**.

RIMBORSO DELLA RETRIBUZIONE PER PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO

Per il datore di lavoro che abbia attivato un programma di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro del soggetto con disabilità da lavoro viene previsto un **rimborso** da parte dell'INAIL pari al **60% della retribuzione** corrisposta allo stesso lavoratore.

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**,

- 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".

Restiamo a disposizione per ulteriori informazioni e chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Santi & Associati 

Circolare Informativa n. 2/2019.