

## Le novità della legge di bilancio 2019. In attesa dei decreti attuativi



20 novembre 2018

*Tempo di lettura 15 m.*

Non sono molte le novità della Legge di Bilancio 2019, L. 30 dicembre 2018, n. 145, arrivata all'ultimo, che potrebbero riguardarci e, in molti casi, richiedono per l'attuazione un'ulteriore regolamentazione, dal D.L. per reddito di cittadinanza e quota 100, ai decreti ministeriali attuativi, alla circolare Inps, prevista espressamente come fonte per le modalità di fruizione del bonus eccellenze.

Il D.L. presentato pochi giorni fa sul reddito di cittadinanza (RdC) include, tra l'altro, anche un'agevolazione per l'assunzione di beneficiari RdC, sotto forma di esonero contributivo (pari alla differenza tra 18 mensilità di RdC e quanto fruito a tale titolo dal beneficiario, con minimo 5 mensilità di esonero).

Di seguito un breve riassunto, comma per comma, delle possibili novità che potrebbero riguardarci, comprensive anche dei Disegni di Legge in merito al Reddito di Cittadinanza e Quota 100.

### **Comma 247: BONUS OCCUPAZIONE SUD**

Sono stati stanziati 5000 milioni di euro sia per il biennio 2019/2020 a copertura di uno sgravio contributivo da riconoscere a chi assume un under 35 o un over 35 disoccupato da almeno sei mesi nelle regioni del Mezzogiorno quali Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria e Sardegna

Per tali soggetti, l'esonero di cui alla Legge di Conversione del Decreto Dignità (per intenderci, il bonus di € 3.000,00 per anni tre) è elevato al 100% nei limiti di un valore di € 8.060,00 per 36 mesi.

## **Comma 251-253: MOBILITÀ in DEROGA**

Previo Decreto Ministeriale, dal 01 gennaio 2019 verrà concessa la mobilità in deroga per massimo 12 mesi a chi ha concluso la CIGS in deroga tra dicembre 2017 e dicembre 2018 e non ha i requisiti per richiedere la NASPI (previo coinvolgimento nelle politiche attive regionali).

## **Comma 278: Congedo per il padre**

Mediante modifica dell'articolo 1, comma 354, L. 232/2016, il congedo obbligatorio del padre, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, è prorogato anche per l'anno 2019 (figli nati, adottati o affiliati dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019) nella misura di 5 giorni (1 giorno in più rispetto al 2018). Il lavoratore può fruire di un ulteriore giorno di congedo, in accordo con la madre, in quanto riduce di una giornata il periodo di congedo di maternità di quest'ultima.

## **Comma 445: Aumento delle sanzioni amministrative**

A livello generale si registra un intervento in materia di sanzioni amministrative, con un aggravamento del 20% per le sanzioni che riguardano lavoro in nero, intermediazione e somministrazione illecita, distacchi e tempi di riposo.

L'aumento sarà dal 10% per gli importi relativi a violazioni di disposizioni contenute nel T.U. ex d.lgs 81/2008 (sicurezza in materia di lavoro).

Le maggiorazioni sono raddoppiate se nei tre anni precedenti il datore di lavoro risulta già sanzionato per le stesse irregolarità.

## **Comma 485: Maternità Posticipata**

I cinque mesi di congedo obbligatorio di maternità possono essere fruiti dalle mamme anche a partire dalla data di nascita del figlio, previo parere favorevole del medico dell'ASL e del Medico competente (la norma richiede entrambi i pareri medici).

## **Comma 486: Smart Working**

Il lavoro agile dovrà essere riconosciuto in via prioritaria alle madri entro i tre anni di conclusione del congedo di maternità obbligatorio e ai dipendenti con figli disabili.

La norma pone una "priorità" rispetto alle richieste di esecuzione del rapporto in forma agile.

## **Comma 706 – 717: Bonus giovani eccellenze**

Viene introdotto uno sgravio contributivo per chi assume a tempo indeterminato nel 2019 giovani che hanno ottenuto la laurea magistrale nel periodo gennaio 2018 – giugno 2019 con una media di almeno 108/110 e con voto finale di 110 e lode rimanendo nel corso di studi ed entro i 30 anni di età, nonché chi ha ottenuto un dottorato nello stesso periodo entro i 34 anni di età (si presuppone, in tale ultimo caso, senza aver conseguito la laurea con votazione di 100 e lode).

Il bonus è pari al contributo INPS a carico del datore di lavoro fino ad un massimo di € 8.000,00 per 12 mesi, cumulabili con altre agevolazioni e nel rispetto del de minimis.

La revoca dell'esonero potrà essere disposta qualora, nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro provveda al licenziamento del giovane per giustificato motivo oggettivo o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato nella medesima qualifica del lavoratore "eccellente".

## Commi 1121 – 1126. INAIL

Autoliquidazione pagamento della prima “rata” differita al 16 maggio 2019.

Dal primo gennaio 2019 e fino a dicembre 2021 sono state previste minori entrate per 410 milioni nel 2019, 525 milioni nel 2020 e 600 milioni nel 2021.

Tali riduzioni determineranno minori versamenti da parte dei datori di lavoro e, conseguentemente, una revisione delle c.d. “basi di calcolo” da parte dell’INAIL.

## Quota 100 e Reddito di Cittadinanza (RdC)

Per quanto al **RdC**, il disegno di legge (il 09 gennaio si è concluso l’esame tecnico della bozza da portare al Consiglio dei Ministri), oltre a prevedere le caratteristiche in ordine alle quali riconoscere il sussidio in trattazione (non senza “fumus” di incostituzionalità relativamente alla platea di destinatari suddivisa tra cittadini e residenti in Italia da almeno 10 anni), dispone come, all’art 8, vi siano incentivi per le imprese che collocano i destinatari del RdC.

In sintesi, il d.d.l. prevede che:

- Nel caso in cui un datore di lavoro assuma a tempo pieno ed indeterminato il beneficiario del RdC, e il beneficiario non viene licenziato, nei primi 24 mesi, senza giusta causa o giustificato motivo è riconosciuto, sotto forma di sgravio contributo, un importo pari alla differenza tra 18 mensilità di RdC e quello già goduto dal beneficiario stesso.

Tale importo è incrementato di una mensilità, in caso di assunzione di donne e soggetti svantaggiati, e non potrà essere inferiore a 5 mensilità, elevate a 6 in caso di soggetti svantaggiati o donne;

- Nel caso in cui il datore di lavoro assuma a tempo pieno ed indeterminato il beneficiario del RdC, attraverso l’attività svolta da un soggetto privato accreditato (o anche Enti Bilaterali e Fondi Interprofessionali), e il beneficiario non viene licenziato, nei primi 24 mesi, senza giusta causa o giustificato motivo è riconosciuto, sotto forma di sgravio contributo, un importo pari alla metà differenza tra 18 mensilità di RdC e quello già goduto dal beneficiario stesso .

**Veniamo a quota 100.** Nello specifico, l’articolo 14 – composto da 10 commi – espone gli aspetti generali di questa nuova misura per agevolare il pensionamento. Nel dettaglio, nei singoli commi viene specificato che:

I) Per il triennio 2019-2021 (confermata quindi la fase sperimentale triennale) gli iscritti all’assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima – gestite dall’Inps – nonché dalla gestione separata possono andare in pensione con un’età pari o superiore a 62 anni e con 38 anni di contribuzione.

II) Ai fini del conseguimento dei 38 anni di contributi gli iscritti a due o più gestioni previdenziali (che non siano già titolari di un trattamento previdenziale a carico di una delle gestioni) possono richiedere il cumulo dei contributi.

III) La pensione Quota 100 non è cumulabile con il reddito da lavoro. Quindi dal momento in cui vi è il collocamento in quiescenza e fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, non si può riprendere a lavorare. Il divieto non vale per le prestazioni occasionali, rispettando però il limite complessivo dei 5.000€ lordi annui.

IV) Chi ha maturato i requisiti per Quota 100 entro il 31 dicembre 2018 potrà andare in pensione dal 1° aprile 2019.

V) Chi matura i requisiti per Quota 100 dal 1° gennaio 2019, invece, consegue il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dopo 3 mesi.

Inoltre, il decreto specifica che non possono ricorrere a Quota 100 coloro che già hanno intrapreso un programma di esodo volontario, come ad esempio l'utilizzo dei c.d. fondi Fornero.

**Non solo.**

- All'art 15 del d.d.l. è previsto che “ a decorrere dal 01 gennaio 2019 (...) l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e di 41 anno e 10 mesi per le donne”;
- All'art 16 viene confermata la c.d “opzione donna” per le lavoratrici nate entro il 31.12.1959 le quali abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni;
- All'art 17 viene “negativizzato” l'aumento della speranza di vita media previsto per il 2019 pari a mesi 5 di aumento dell'età anagrafica per l'accesso pensionistico;

Da ultimo, è stata prevista all'art 20 la possibilità, per coloro i quali risultino sprovvisti di una anzianità contributiva precedente al 31 dicembre 1995 e non siano titolari di pensione, di poter procedere al riscatto di periodo contributivi anche per il tramite della “destinazione dei premi di produzione spettanti al lavoratore stesso”, con deduzione per il datore di lavoro dal reddito di impresa.