

# ***Le previsioni per il lavoro nella Legge di bilancio 2019***

*Come noto la Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145 del 30 dicembre 2018), entrata in vigore lo scorso 1° gennaio 2019, annovera, fra le altre, novità riguardanti la normativa del lavoro, in materia di incentivi all'occupazione, sanzioni per lavoro nero e ammortizzatori sociali.*

La manovra di fine anno ha portato con sé, fra gli altri, interventi in materia di ammortizzatori sociali, inasprimento delle sanzioni per lavoro nero, incentivi all'occupazione e lavoro agile.

Nell'attesa dei dovuti decreti attuativi e circolari esplicative degli enti preposti, riteniamo utile, qui di seguito, fare un primo breve excursus delle misure.

## ***Ammortizzatori sociali Mobilità in deroga (art 1. commi 251-253)***

251 - *“Il trattamento di mobilità in deroga è concesso, nel limite massimo di dodici mesi, anche in favore dei lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non hanno diritto all'indennità di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)”.*

252 - *“Ai lavoratori di cui al comma 251, dal 1° gennaio 2019, sono applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL)”.*

253 - *“All'onere derivante dall'attuazione del comma 251 si fa fronte nel limite massimo delle risorse residue disponibili per le politiche per il lavoro e l'occupazione delle regioni, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e l'attuazione di quanto previsto dai commi 251 e 252 è disciplinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze”.*

Dal 2019, previo decreto ministeriale, per effetto delle disposizioni sopra riportate, viene concesso il trattamento di mobilità in deroga, nel limite massimo 12 mesi, ai lavoratori che hanno concluso la Cigs in deroga nel periodo che va dal 1 dicembre 2017 e il 31 dicembre 2018 e non ha i requisiti per richiedere la Naspi.

La Legge in parola prevede che la misura sia condizionata all'attuazione di misure di politica attiva demandate ad un apposito piano regionale da comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali oltre che all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

## **Misure di contrasto al lavoro nero, irregolare e mancata tutela delle condizioni di salute e sicurezza (Art. 1 comma 445 )**

445. Al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, fermo quanto previsto dai commi 300 e 344 del presente articolo:

- *l'Ispettorato nazionale del lavoro è autorizzato ad assumere a tempo indeterminato, con un incremento della dotazione organica, un contingente di personale prevalentemente ispettivo pari a 300 unità per l'anno 2019, a 300 unità per l'anno 2020 e a 330 unità per l'anno 2021. (.....);*
- *gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata:*
  - *del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 12 del decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, e all'articolo 18-bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;*
  - *del 10 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sanzionate in via amministrativa o penale;*
  - *del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;*
- *Le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.(...)*

La legge di bilancio ha previsto alcune specifiche misure per contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, nonché per rafforzare la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Queste misure sono sostanzialmente dirette ad inasprire l'entità pecuniaria delle sanzioni, con un meccanismo di ulteriore incremento in caso di recidiva, nei tre anni precedenti e a potenziare il personale incaricato dei controlli e quindi l'Ispettorato nazionale del lavoro.

In particolare, per quanto riguarda le sanzioni è previsto:

- un aumento del 20% per le violazioni in materia di lavoro nero, esercizio abusivo dell'attività di somministrazione di mano d'opera, distacco in Italia di personale

- dipendente e rispetto delle regole sull'orario di lavoro, pause e riposi. Con un apposito decreto, il Ministro del Lavoro potrà inoltre individuare altre violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale soggette ad un incremento del 20%;
- un aumento del 10% per tutte le violazioni sanzionate dal D.Lgs. n.81/2008 (Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) amministrativamente o penalmente;
  - tutte le predette maggiorazioni sono raddoppiate (quindi rispettivamente 40% - 20%) nel caso in cui il datore di lavoro sia stato sanzionato per la stessa irregolarità e quindi si sia reso recidivo nei tre anni precedenti.

Le condotte sanzionabili saranno differenziate: per quelle iniziate e cessate entro il 31 dicembre 2018 si applicano le sanzioni in vigore precedentemente, senza quindi l'aumento; per le condotte sanzionabili tenute dal 1 gennaio di quest'anno, si applicano le previsioni attuali con gli aumenti. Questo perché il Ministero già precedentemente aveva chiarito, con la circolare 26/2015, che l'illecito termina nel momento della cessazione della condotta.

## ***Incentivi all'occupazione***

### ***Progetti di reinserimento per persone con disabilità***

#### ***(Art. 1, comma 533)***

*“Al comma 166 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: « La retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60 per cento di quanto effettivamente corrisposto.*

*I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'INAIL. Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno. Qualora gli interventi individuati nell'ambito del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato non siano attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a restituire all'INAIL l'intero importo del rimborso. A decorrere dal 1° gennaio 2019, l'INAIL concorre al finanziamento dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, rilasciato alle persone con disabilità da lavoro in cerca di occupazione.» (...).*

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 1 comma 166 della Legge n. 190/2014 “sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle

persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro". Ad integrazione di questa norma, il comma in parola ha disposto che l'Inail rimborsi al datore di lavoro una quota pari al 60% della retribuzione effettivamente corrisposta dal datore stesso alla persona con disabilità, se il soggetto è destinatario di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro quando il progetto stesso è necessario per consentire, alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta, la ripresa del lavoro.

Le modalità di finanziamento verranno definite, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione, con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### **I soggetti destinatari**

La misura si applica a tutti i disabili da lavoro, cioè tutti i soggetti che, a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale, abbiano riportato una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che, indipendentemente dal grado della menomazione stessa, è causa di difficoltà motorie o sensoriali, di apprendimento e di relazione, tale da determinare problematiche di integrazione lavorativa nonché processi di svantaggio sociale o di emarginazione.

### **Le retribuzioni**

Le retribuzioni rimborsate sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi e, comunque, per un periodo non superiore a un anno.

Se il progetto di reinserimento lavorativo non viene attuato per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, accertato con sentenza passata in giudicato, quest'ultimo è tenuto a restituire all'INAIL l'intero importo del rimborso.

### **Finanziamento dell'assegno di ricollocazione**

Il comma in parola prevede che i soggetti indicati all'articolo 6, comma 1, lettere d) ed e), del d.lgs. n. 276/2003 e cioè :

- le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate;
- i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità.

possono presentare all'INAIL progetti di formazione e informazione rivolti a lavoratori e datori di lavoro in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Per tali progetti, a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'INAIL concorre al finanziamento dell'assegno di ricollocazione, rilasciato alle persone con disabilità da lavoro in cerca di occupazione, e vengono finanziati dall'Istituto nei limiti e con le modalità dallo stesso stabiliti.

## ***Bonus occupazionale giovani eccellenze*** **(Art. 1, commi 706-717)**

*“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 soggetti in possesso dei requisiti previsti dal comma 707 è riconosciuto 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 dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.*

*L'esonero è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato che riguardano:*

*a) 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;*

*b) 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 è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.*

*L'esonero si applica anche nel caso di trasformazione, avvenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.*

*(...)*

I commi da 706 a 717 prevedono uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumeranno, con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, giovani laureati che:

- hanno ottenuto una laurea magistrale da gennaio 2018 a giugno 2019 con voti di eccellenza (110 e lode, votazione media ponderata pari ad almeno 108/110, in corso legale di studi ed entro i 30 anni di età) in Università statali o non statali legalmente riconosciute (comprese quelle telematiche)
- soggetti in possesso di un dottorato di ricerca nello stesso periodo entro i 34 anni di età

## L'agevolazione

Il bonus consiste nell'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 dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.

- ✓ Tale esonero è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.
- ✓ L'esonero è riconosciuto anche nel caso di stabilizzazione di contratti a tempo determinato (effettuata tra l'1 gennaio e il 31 dicembre 2019) fermo restando i requisiti di cui sopra.
- ✓ 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, il beneficio contributivo è riconosciuto agli stessi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla sua piena fruizione.

## Esclusioni

L'esonero non si applica

- ai rapporti di lavoro domestico
- alla pubblica amministrazione
- 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 in parola

## Revoca

E' prevista la revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito qualora il datore di lavoro proceda al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'agevolazione occupazionale o nell'ipotesi in cui venga licenziato un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con la succitata agevolazione, nei ventiquattro mesi successivi alla predetta assunzione.

## Cumulabilità con altri incentivi all'assunzione

L'incentivo è cumulabile con altri incentivi per l'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.

Con l'assunzione occorre inoltre che si verifichi un incremento occupazionale.