

Verona, 9 Gennaio 2019

CIRCOLARE TEMATICA

Legge di bilancio 2019 (L. 30.12.2018 n. 145) - Principali novità in materia di lavoro e previdenza

DISCLAIMER: La presente circolare ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale e non costituisce un parere professionale né può considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica.

INFORMATIVA AI SENSI DEL REGOLAMENTO EUROPEO 679/16 (GDPR): La presente circolare è inviata a soggetti che hanno fornito liberamente i propri dati personali nel corso di rapporti professionali, di incontri o simili. I dati personali in questione sono trattati per finalità collegate ai rapporti professionali intercorrenti con gli interessati, per finalità informative ma non sono comunicati a soggetti terzi. Il "titolare" del trattamento dati è Studio Righini e Associati con sede in Verona, Piazza Cittadella, 13. Il trattamento dei dati è curato solo da soci, collaboratori e dipendenti incaricati del trattamento o da incaricati di occasionali operazioni di manutenzione. Qualora Lei avesse ricevuto la presente circolare per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro potrà comunicarcelo inviando una e-mail a studiorighini@studiorighini.it

1 PREMESSA

Con la L. 30.12.2018 n. 145 è stata emanata la “legge di bilancio 2019”, in vigore dall’1.1.2019.

2 SINTESI DELLE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2019.

Argomento	Descrizione
Incentivi occupazionali per il Mezzogiorno	<p>La legge di bilancio 2019 stabilisce che i programmi operativi nazionali, regionali e complementari possano prevedere – nel limite complessivo di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020 – misure per favorire, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l’assunzione con contratto a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di soggetti che non abbiano compiuto 35 anni di età; • ovvero di soggetti con almeno 35 anni di età privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. <p>Si stabilisce, altresì, che per i citati soggetti l’esonero contributivo di cui all’art. 1-bis co. 1 del DL 87/2018 (c.d. “decreto dignità”) sia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elevato fino al 100%, nel limite massimo di importo pari a 8.060,00 euro su base annua; • cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.
Incentivi giovani conducenti per il settore dell’autotrasporto	<p>Vengono previsti incentivi, per gli anni 2019 e 2020, in favore dei giovani conducenti del settore dell’autotrasporto merci in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • età inferiore a 35 anni alla data dell’1.1.2019; • regolare rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un’impresa di autotrasporto di merci per conto di terzi attiva sul territorio italiano, regolarmente iscritta al Registro elettronico nazionale delle imprese di trasporto su strada (REN) e all’Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi; • inquadramento con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 previste dal CCNL “Logistica, trasporto merci e spedizione”. <p>Assetto e misura degli incentivi</p> <p>Viene riconosciuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai lavoratori incentivati, un rimborso del 50% del totale delle spese sostenute e documentate per il conseguimento della patente e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all’esercizio dell’attività di autotrasporto di merci per conto di terzi; dal rimborso sono esclusi i versamenti corrisposti al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti per il

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<p>rilascio della patente e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'attività di auto-transporto di merci per conto di terzi, nonché per le spese relative all'acquisto dei contrassegni telematici richiesti dalla normativa vigente;</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle imprese datrici di lavoro, una detrazione totale dall'IRES lorda per una quota pari ai rimborsi erogati, fino ad un ammontare complessivo degli stessi non superiore a 1.500,00 euro totali per ciascun periodo d'imposta. <p>Modalità di riconoscimento del rimborso Il rimborso è erogato da ciascuna impresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • entro 6 mesi dalla data di decorrenza del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; • nel caso di conducenti già assunti e già inquadrati nelle imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi, entro l'1.7.2019, purché al momento della richiesta sussistano i requisiti sopra descritti. <p>Disposizioni attuative Le modalità di richiesta e di erogazione del rimborso saranno definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito provvedimento da adottare entro l'1.4.2019.</p>
<p>Bonus occupazionali giovani eccellenze</p>	<p>Viene previsto un incentivo in favore dei datori di lavoro privati che, nel corso del 2019, assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 30.6.2019 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 dei 30 anni, in università statali o non statali legalmente riconosciute; • cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 30.6.2019 e prima del compimento dei 34 anni, in università statali o non statali legalmente riconosciute. <p>L'incentivo è riconosciuto anche nel caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assunzione a tempo parziale (purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato); • trasformazione di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato; in tal caso, ai fini dell'applicabilità dell'incentivo, la trasformazione deve avvenire nel periodo compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2019 e alla data della trasformazione i lavoratori devono possedere i requisiti sopra indicati. <p>Esclusioni L'incentivo non si applica ai:</p>

Argomento	Descrizione
<p style="text-align: center;"><i>segue</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • rapporti di lavoro domestico; • datori di lavoro che, nei 12 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 personale agevolato. <p>Assetto e misura dell'incentivo</p> <p>L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.</p> <p>L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000,00 euro per ogni assunzione effettuata; nel caso di assunzione a tempo parziale, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.</p> <p>Utilizzo dell'incentivo</p> <p>L'incentivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è "portabile", nel senso che è riconosciuto, per il periodo residuo utile alla sua piena fruizione, ai datori di lavoro che, nel periodo compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2019, assumano a tempo indeterminato il lavoratore per la cui assunzione, in precedenza, un altro datore di lavoro abbia già parzialmente fruito dello stesso incentivo; • è cumulabile con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale; • è fruito nel rispetto delle norme dell'Unione europea in materia di aiuti "de minimis". <p>Revoca e decadenza dell'incentivo</p> <p>Comportano la revoca dell'esonero e il recupero delle somme corrispondenti al beneficio già fruito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto avvalendosi del beneficio, effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione dello stesso soggetto; • il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto avvalendosi del beneficio, effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore agevolato. <p>Inoltre, il diritto a fruire dell'incentivo decadrebbe nelle ipotesi di cui all'art. 24 co. 4 del DL 83/2012, in materia di credito d'imposta per nuove assunzioni di profili altamente qualificati.</p> <p>Modalità di riconoscimento dell'incentivo</p> <p>Le modalità di fruizione dell'incentivo saranno stabilite dall'INPS con una apposita circolare.</p> <p>Inoltre, al fine di ottenere l'esonero, si applicherebbero – si ri-</p>

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<p>tiene, in quanto compatibili con la diversa natura dell’esonero introdotto dalla legge di bilancio 2019 – le procedure, le modalità e i controlli previsti dal decreto del Ministro dello sviluppo economico 23.10.2013, nonché quanto previsto dall’art. 24 co. 2, 5, 7, 8, 9 e 10 del DL 83/2012, in materia di credito d’imposta per nuove assunzioni di profili altamente qualificati.</p>
Lavoro agile	<p>Viene riconosciuto carattere prioritario alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (art. 16 del DLgs. 151/2001); • dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità (art. 3 co. 3 della L. 104/92).
Incremento delle sanzioni per violazioni in materia di lavoro	<p>Con la finalità 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, la legge di bilancio 2019 prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’assunzione di personale, prevalentemente ispettivo, pari a 300 unità l’anno nel biennio 2019-2020 e a 330 unità per il 2021; • un aumento degli importi delle sanzioni in materia di lavoro, in relazione a diverse tipologie di violazioni. <p>In particolare, si stabilisce un incremento del 20% degli importi dovuti con riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla sanzione amministrativa pecuniaria per il caso di ulteriore impiego (dopo la diffida) di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (c.d. “maxisanzione per il lavoro nero”); • alle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all’art. 18-bis co. 3 e 4 del DLgs. 66/2003, previste in caso di inosservanza delle norme che disciplinano l’orario di lavoro; • alle ammende penali e alle sanzioni amministrative pecuniarie previste dall’art. 18 del DLgs. 276/2003 per la violazione di alcune norme in materia di somministrazione di lavoro; • alle sanzioni amministrative pecuniarie previste dall’art. 12 del DLgs. 136/2016 per la violazione di alcuni obblighi posti dalla disciplina sul distacco temporaneo in Italia di lavoratori occupati abitualmente in un altro Stato; • alla violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. <p>Viene invece previsto un incremento del 10% degli importi delle sanzioni previste dal DLgs. 81/2008 dovute per la violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	Si prevede, altresì, che le predette maggiorazioni vengano raddoppiate se, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro è già stato colpito da sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti.
Potenziamento del “Sistema duale”	Viene incrementata di 50 milioni di euro, limitatamente all’esercizio finanziario 2019, la dotazione economica prevista per il “Fondo sociale per l’occupazione e la formazione”, avente la finalità di finanziare percorsi formativi rivolti: <ul style="list-style-type: none"> • all’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello); • all’alternanza scuola-lavoro.
Ridenominazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro e rideterminazione della durata	I percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al DLgs. 77/2005 sono ridenominati “percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento” e, a decorrere dall’anno scolastico 2018-2019, con effetti dall’esercizio finanziario 2019, sono attuati per una durata complessiva: <ul style="list-style-type: none"> • non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali; • non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell’ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici; • non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.
Riduzione dei fondi per l’estensione degli incentivi all’apprendistato	Si prevede una riduzione, a partire dal 2019, dei finanziamenti per l’estensione degli incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
Recupero occupazionale e politiche attive per il lavoro	Intervenendo in materia di occupazione, vengono stanziati risorse al fine di sostenere: <ul style="list-style-type: none"> • il completamento dei piani di recupero occupazionale per la mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa; • interventi di politica attiva del lavoro, incrementando a tal fine anche il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l’obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, e di lavoratori in stato di disoccupazione involontaria.
Revisione di premi e contributi INAIL e novità in materia di autoliquidazione	Viene disposta la riduzione delle tariffe dei premi e dei contributi INAIL per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con effetto dall’1.1.2019 al 31.12.2021. Per consentire l’applicazione delle nuove tariffe a decorrere dall’1.1.2019, è stata prevista la proroga, per il solo anno 2019: <ul style="list-style-type: none"> • dal 31.12.2018 al 31.3.2019, del termine entro cui l’INAIL deve mettere a disposizione dei datori di lavoro le basi di cal-

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<p>colo del premio assicurativo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal 16.2.2019 al 16.5.2019, dei termini per i seguenti adempimenti: <ul style="list-style-type: none"> – la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte da parte dei datori di lavoro che presumono di erogare nell’anno 2019 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nell’anno 2018; – il versamento del premio anticipato per l’anno 2019 e della regolazione del premio relativa al periodo assicurativo 2018; – in caso di pagamento rateizzato dei premi, il pagamento della prima rata, che dovrà quindi essere effettuato insieme al versamento della seconda rata; • dal 28.2.2019 al 16.5.2019, del termine per la denuncia delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell’anno 2018. <p>Dall’1.1.2019, vengono inoltre disposte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modifiche ai criteri di riconoscimento del risarcimento del danno a seguito di infortunio sul lavoro; • l’aumento a 10.000,00 euro dell’importo dell’assegno <i>una tantum</i> in caso di morte del lavoratore a seguito dell’infortunio (c.d. “assegno funerario”), modificando i criteri per stabilire la “vivenza a carico” dei familiari superstiti e sopprimendo la condizione della sussistenza dei requisiti per la rendita INAIL ai fini del riconoscimento dell’assegno; • la soppressione del premio supplementare per silicosi e asbestosi (artt. 153 e 154 del DPR 1124/65); • l’abrogazione del beneficio della riduzione dell’11,50% dei contributi e dei premi dovuti all’INAIL, applicabile alle imprese edili in relazione agli operai occupati per 40 ore settimanali; • la riduzione della misura massima dei tassi medi nazionali, da 130 a 110 per mille.
<p>Differimento obbligo sistema UNIEMENS nel settore agricolo</p>	<p>Viene previsto l’ulteriore differimento al 2020 dell’obbligo di adozione del sistema UNIEMENS nel settore agricolo, con effetto sulle retribuzioni dovute a partire dal mese di gennaio 2020.</p>
<p>Disposizioni in materia di mobilità in deroga</p>	<p>Si prevede che il trattamento di mobilità in deroga venga concesso, nel limite massimo di 12 mesi, anche a coloro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hanno cessato la Cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo compreso tra l’1.12.2017 e il 31.12.2018; • e non hanno diritto all’indennità di disoccupazione NASpI. <p>Ai predetti lavoratori verranno applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Mi-</p>

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	nistero del lavoro e all'Agenda nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).
Misure in favore di soggetti affetti da disabilità da lavoro e assegno di ricollocazione	Viene previsto un rimborso pari al 60% della retribuzione corrisposta dai datori di lavoro che impiegano soggetti disabili da lavoro nell'ambito di progetti di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro. Inoltre, viene incluso l'INAIL tra i soggetti finanziatori dell'assegno di ricollocazione (art. 23 del DLgs. 150/2015).
Differimento del congedo di maternità	Viene riconosciuto alle lavoratrici madri la facoltà di differire la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, astenendosi dal lavoro: <ul style="list-style-type: none"> • esclusivamente dopo il parto, entro i 5 mesi successivi allo stesso; • a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice e del bambino.
Proroga del congedo del padre lavoratore	Per l'anno 2019 si prevede: <ul style="list-style-type: none"> • un'ulteriore proroga del congedo di paternità obbligatorio, con un aumento della durata da 4 a 5 giorni; • la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per il periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre ed in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
Misure in materia di indennizzo per cessazione dell'attività commerciale	A decorrere dall'1.1.2019, l'indennizzo di cui all'art. 1 del DLgs. 28.3.96 n. 207, previsto per coloro che cessano in via definitiva un'attività commerciale e in possesso di determinati requisiti, viene concesso secondo la misura e le modalità previste alla data di presentazione della domanda di accesso al beneficio in questione. Si stabilisce altresì che, in caso di squilibrio tra entrate e prestazioni, si procederà tramite apposito decreto interministeriale ad un adeguamento dell'aliquota contributiva di cui all'art. 5 del DLgs. 207/96, attualmente pari allo 0,09%. In difetto di tale adeguamento, l'INPS non riconoscerà ulteriori prestazioni.
Sostegno al reddito per i pescatori durante il fermo biologico	Per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, sono previste misure di sostegno al reddito laddove ricorrano i periodi di arresto temporaneo, obbligatorio e non obbligatorio, della pesca. Innanzitutto, si dispone la proroga per i predetti lavoratori, per l'anno 2019, dell'indennità giornaliera onnicomprensiva: <ul style="list-style-type: none"> • avente un importo massimo di 30,00 euro, nel limite di spesa

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<p>di 11 milioni di euro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • dovuta nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio. <p>Inoltre, si stabilisce che, nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo non obbligatorio, le risorse di cui all'art. 1 co. 346 della L. 232/2016 siano incrementate, per l'anno 2019, di 2,5 milioni di euro.</p>
Misure in materia di perequazione pensionistica	<p>Per il triennio 2019-2021, la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici, di cui all'art. 34 co. 1 della L. 448/98, viene riconosciuta nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al 100%, se i trattamenti complessivi non sono superiori a 3 volte il trattamento minimo dell'INPS; • al 97%, se i trattamenti complessivi non sono superiori a 4 volte il trattamento minimo dell'INPS; • al 77%, se i trattamenti complessivi sono superiori a 4 volte il trattamento minimo dell'INPS ma non sono superiori a 5 volte il medesimo trattamento minimo; • al 52%, se i trattamenti complessivi sono superiori a 5 volte il trattamento minimo dell'INPS ma non sono superiori a 6 volte il medesimo trattamento minimo; • al 47%, se i trattamenti complessivi sono superiori a 6 volte il trattamento minimo dell'INPS ma non sono superiori a 8 volte il medesimo trattamento minimo; • al 45%, se i trattamenti complessivi sono superiori a 8 volte il trattamento minimo dell'INPS ma non sono superiori a 9 volte il medesimo trattamento minimo; • al 40%, se i trattamenti complessivi sono superiori a 9 volte il trattamento minimo dell'INPS.
Contributo di solidarietà sulle c.d. "pensioni d'oro"	<p>Viene introdotta, per 5 anni, una progressiva riduzione dei trattamenti pensionistici complessivamente di importo superiore a 100.000,00 euro lordi su base annua, finalizzata ad alimentare un apposito Fondo istituito presso l'INPS per garantire l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche in favore di particolari categorie di soggetti.</p> <p>Nel dettaglio, si applicano le seguenti aliquote di riduzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15%, per la parte eccedente l'importo di 100.000,00 euro e fino a 130.000,00 euro; • 25%, per la parte eccedente l'importo di 130.000,00 euro e fino a 200.000,00 euro; • 30%, per la parte eccedente l'importo di 200.000,00 euro e fino a 350.000,00 euro; • 35%, per la parte eccedente l'importo di 350.000,00 euro e fino a 500.000,00 euro; • 40%, per la parte eccedente l'importo di 500.000,00 euro. <p>I suddetti importi sono soggetti a rivalutazione.</p>

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<p>La riduzione in esame non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai trattamenti pensionistici interamente liquidati con il sistema contributivo; • alle pensioni di invalidità; • ai trattamenti pensionistici riconosciuti ai superstiti; • ai trattamenti riconosciuti a favore delle vittime del dovere o di azioni terroristiche.
Pensionamento anticipato per il personale delle imprese editoriali in crisi	<p>Intervenendo in materia di pensionamento anticipato per i dipendenti di aziende editoriali e stampatrici di periodici in crisi, la legge di bilancio 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conferma in 3 milioni di euro annui, per il periodo compreso tra il 2018 e il 2022, il limite massimo di spesa entro il quale l'INPS può accettare le domande di pensionamento anticipato; • stabilisce che tale beneficio sia riconosciuto anche per il 2023, nel limite massimo di spesa pari a un milione di euro; • dispone la disapplicazione dell'adeguamento dei requisiti anagrafici per l'accesso al sistema pensionistico all'incremento della speranza di vita rilevato dall'ISTAT.
Reddito di inclusione (ReI)	<p>Viene prorogata per l'anno 2019 la deroga – prevista inizialmente per il solo anno 2018 – che consente l'erogazione del “reddito di inclusione” (ReI) nei primi 6 mesi di concessione della misura anche in assenza della sottoscrizione, limitatamente a tale periodo, del progetto di attivazione.</p>
Reddito di cittadinanza e pensionamento anticipato	<p>La legge di bilancio 2019 istituisce due distinti Fondi presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con possibilità per gli stessi di utilizzare reci-procamente a compensazione eventuali risparmi realizzati.</p> <p>Più precisamente, si tratta del:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo per il reddito di cittadinanza, volto a introdurre nel nostro ordinamento il reddito e la pensione di cittadinanza; • Fondo per la revisione del sistema pensionistico attraverso l'introduzione di ulteriori forme di pensionamento anticipato e misure per incentivare l'assunzione di lavoratori giovani. <p>Per il Fondo per il reddito di cittadinanza vengono stanziati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7.100.000.000,00 di euro per il 2019; • 8.055.000.000,00 di euro per il 2020; • 8.317.000.000,00 di euro annui a decorrere dal 2021. <p>Parte delle risorse ad esso destinate vengono vincolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al potenziamento dei Centri per l'impiego di cui all'art. 18 del DLgs. 150/2015, per un importo fino a un miliardo di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020; • come contributo per il funzionamento di “ANPAL Servizi S.p.A.”, per un importo fino a 10 milioni di euro per il 2019.

Argomento	Descrizione
<p><i>segue</i></p>	<p>Per il Fondo per la revisione del sistema pensionistico si prevede lo stanziamento di una dotazione finanziaria pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3.968.000.000,00 di euro per il 2019; • 8.336.000.000,00 di euro per il 2020; • 8.684.000.000,00 di euro per il 2021; • 8.153.000.000,00 di euro per il 2022; • 6.999.000.000,00 di euro per il 2023; • 7.000.000.000,00 di euro a decorrere dal 2024.
<p>Benefici previdenziali da esposizione all'amianto</p>	<p>Viene ulteriormente estesa la platea di lavoratori ai quali sono riconosciuti specifici benefici previdenziali in virtù dell'esposizione all'amianto.</p> <p>Nello specifico, si dispone che ai fini della fruizione dei predetti benefici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tra i lavoratori che, cessato il rapporto di lavoro, siano transitati in una gestione di previdenza diversa da quella dell'INPS e che non abbiano maturato il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico nel corso degli anni 2015-2016, • siano ricompresi anche i lavoratori che, transitati nel pubblico impiego ovvero nella gestione del soppresso Istituto postelegrafonici, abbiano effettuato la ricongiunzione contributiva e risultino iscritti a forme previdenziali obbligatorie diverse dall'AGO.
<p>Rifinanziamento del fondo vittime di gravi infortuni sul lavoro</p>	<p>A decorrere dal 2019, viene incrementato di un milione di euro annui la dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro (art. 1 co. 1187 della L. 296/2006).</p>
<p>Modifiche in materia di assicurazione contro gli infortuni domestici</p>	<p>Vengono disposte una serie di modifiche alla L. 493/99, riguardante la tutela assicurativa contro gli infortuni domestici, di virtù delle quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • viene elevata da 65 a 67 anni l'età massima delle persone che svolgono in via esclusiva attività di lavoro domestico, soggette all'obbligo di iscrizione all'assicurazione obbligatoria per la tutela dal rischio infortunistico per invalidità permanente derivante dal lavoro svolto in ambito domestico; • si ridetermina, da 25.000,00 lire (12,91 euro) a 24,00 euro annui, l'importo del premio assicurativo unitario; • viene ridotto, dal 27% al 16%, il grado di inabilità permanente al lavoro derivante da infortuni in ambito domestico, necessario ai fini della tutela assicurativa; • si introduce una prestazione <i>una tantum</i> pari a 300,00 euro in caso di inabilità permanente compresa tra il 6% e il 15%; <p>si estende anche ai casi di infortunio occorsi in ambito domestico l'erogazione dell'assegno per assistenza personale continuativa (di cui all'art. 76 del DPR 1124/65).</p>

Argomento	Descrizione
Carta Famiglia	<p>Viene modificata la disciplina della c.d. “Carta Famiglia”, con riferimento alla platea dei destinatari.</p> <p>In particolare, a partire dall’anno 2019, la Carta Famiglia è rivolta alle famiglie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • costituite da cittadini italiani o appartenenti a Paesi membri dell’Unione europea regolarmente residenti nel territorio italiano; • con almeno tre figli conviventi di età non superiore ai 26 anni.
Aumento del buono asili nido	<p>Viene previsto un aumento dell’importo del c.d. “buono asili nido”, da 1.000,00 a 1.500,00 euro per il triennio 2019-2021. A decorrere dall’anno 2022 l’importo spettante sarà determinato in misura comunque non inferiore a 1.000,00 euro.</p> <p>Il contributo è corrisposto su base annua, parametrato a 11 mensilità, e può essere erogato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sotto forma di “contributo asili nido”, per il pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati; • o, in alternativa, a fini assistenziali, in caso di bambini fino a 3 anni affetti da gravi patologie croniche, al fine di favorire l’introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione.

Lo Studio resta a disposizione per ogni chiarimento.

Studio Righini