È stata pubblicata in GU n. 302 del 31 dicembre 2018 la Legge di Bilancio 2019 (legge n. 145 del 30 dicembre 2018, contenente “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”).

La norma è entrata in vigore il 1° gennaio 2019, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito si fornisce una sintesi delle principali misure in materia di lavoro e fisco. I commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell’articolo 1 della legge.

|  |  |
| --- | --- |
| **Commi 9 – 11**  **Regime forfetario** | Cambia il regime forfetario introdotto dalla Legge n. 190/2014. Le soglie di ingresso vengono aumentate a 65 mila euro.  In particolare, rientrano nel regime agevolato i contribuenti che **nell’anno precedente hanno conseguito ricavi ovvero hanno percepito compensi**, ragguagliati ad anno, **non superiori a euro 65.000**.  Introdotte alcune modifiche per l’ingresso nel regime. |
| **Comma 12**  **IMU** | Aumenta la quota di IMU deducibile ai fini delle imposte sui redditi. Dal 20% si passa al 40%. |
| **Comma 17 – 22**  **Flat tax** | Flat tax al 20% dal 2020 per **persone fisiche esercenti impresa o professioni** che hanno conseguito ricavi ovvero hanno percepito compensi, ragguagliati ad anno, **da 65.001 e 100.000 euro**.  L’imposta è sostitutiva dell’IRPEF, delle addizionali regionali e comunali e dell’IRAP e si applica al reddito d’impresa o di lavoro autonomo determinato nei modi ordinari e quindi non in maniera forfetaria.  Tali contribuenti sono esonerati dall’applicazione dell’IVA e dai relativi adempimenti, fermo restando l’obbligo di fatturazione elettronica. |
| **Commi 28 – 34**  **Detassazione nuovi investimenti e costo del lavoro incrementativo** | Dal periodo di imposta 2018 il reddito di impresa è ridotto di 9 punti percentuali nei limiti dell’importo dei nuovi investimenti, effettuati in beni strumentali materiali nuovi, e del costo del personale dipendente, **ad incremento di quelli occupati al 30 settembre 2018**, assunto **con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato**. |
| **Commi 78 – 81**  **Credito di imposta formazione 4.0** | Prorogato al 2019 il credito di imposta per le spese di **formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal Piano nazionale industria 4.0**.  Il suddetto credito è riconosciuto nella misura del:   * 50% delle spese ammissibili sostenute dalle piccole imprese, nel limite massimo annuale di 300.000 euro; * 40% delle spese ammissibili sostenute dalle medie imprese, nel limite massimo annuale di 300.000 euro; * 30% delle spese ammissibili sostenute dalle grandi imprese, nel limite massimo annuale di 200.000 euro. |
| **Commi 184 – 194**  **Rottamazione contribuenti in grave difficoltà economica** | Rottamazione scontata per le **persone fisiche che si trovano in una grave e comprovata situazione di difficoltà economica**.  I carichi affidati all’agente della riscossione dal 2000 al 2017, relativi all’omesso versamento delle imposte liquidate con le dichiarazioni dei redditi o dell’IVA, nonché quelli per omesso versamento dei contributi dovuti dagli iscritti alle Casse previdenziali professionali o alle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi dell’INPS, con esclusione di quelli richiesti a seguito di accertamento, possono essere estinti versando una parte della sola quota capitale ed interessi diversi da quelli di mora.  La quota dovuta è pari al:   * 16% nel caso di ISEE del nucleo familiare non superiore a euro 8.500; * 20% nel caso di ISEE del nucleo familiare superiore a euro 8.500 e non superiore a euro 12.500; * 35% nel caso di ISEE del nucleo familiare superiore a euro 12.500; * 10% per coloro che si trovano in stato di sovraindebitamento ai sensi della Legge n. 3/2012 e hanno chiesto la liquidazione dei beni.   È dovuto per intero l’aggio per l’agente. |
| **Comma 247**  **Proroga Incentivo Occupazione Mezzogiorno** | Previste, attraverso i programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, misure 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 tali soggetti, già destinatari dell’incentivo di cui all’articolo 1-bis del DL n. 87/2018 (esonero contributivo per favorire l’occupazione giovanile previsto, per la generalità dei casi, nella misura del 50% e nel limite annuo di 3.000 euro), i programmi operativi potranno prevedere l’estensione al 100% del medesimo esonero contributivo, nel limite di importo annuo previsto dal comma 118 dell’articolo 1 della Legge n. 190/2014 (8.060 euro annui).  Lo stanziamento è pari a 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020. |
| **Commi 248– 250**  **Lavoratori ILVA di Taranto** | Viene prorogato a tutto l’anno 2019 il trattamento di CIGS, previsto inizialmente dal DL n. 243/2016, a favore dei dipendenti dell’ILVA di Taranto. |
| **Commi 251– 253**  **Proroga mobilità in deroga** | Ai lavoratori che siano **cessati da un trattamento di CIG in deroga** nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre **2018 e che non abbiano diritto ad accedere alla Naspi**, è concesso il trattamento di mobilità in deroga, nel limite massimo di 12 mesi.  A tali soggetti, dal 1° gennaio 2019, sono applicate specifiche misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale. |
| **Comma 278**  **Congedo obbligatorio del padre lavoratore** | Il congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell’INPS pari al 100%) a favore del padre lavoratore dipendente, da fruire **entro 5 mesi dalla nascita del figlio**, **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).  Il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo.  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. |
| **Comma 282**  **CIGS per piani di recupero occupazionale aree di crisi industriale complessa** | Ulteriore stanziamento di fondi al fine di consentire alle Regioni interessate, anche per l’anno 2019, di concedere, alle imprese che operano in aree di crisi industriale complessa riconosciute ai sensi dell’articolo 27 del DL n. 83/2012, il trattamento di integrazione salariale straordinaria **nel limite massimo di 12 mesi**, così come previsto dall’articolo 44, comma 11-bis del D.Lgs n. 148/2015.  Requisito per accedere a tale trattamento è la presentazione, da parte dell’azienda interessata, di un piano di recupero occupazionale che preveda **appositi percorsi di politica attiva** concordati con la Regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori coinvolti. |
| **Commi 291– 295**  **Incentivo impiego giovani autotrasportatori** | Nel periodo decorrente tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2020, i conducenti che non hanno compiuto 35 anni di età al 1° gennaio 2019 ed inquadrati con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato da imprese di autotrasporto merci per conto di terzi attive sul territorio italiano, regolarmente iscritte al Registro elettronico nazionale delle imprese di trasporto su strada e all’Albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi, hanno diritto ad un **rimborso nella misura del 50% del totale delle spese sostenute e documentate per il conseguimento della patente e delle abilitazioni professionali** necessarie alla guida dei veicoli destinati alle attività di trasporto merci conto terzi (ad esclusione delle spese per i versamenti corrisposti al Ministero delle Infrastrutture nonché per l’acquisto dei contrassegni telematici richiesti dalla normativa vigente).  L’impresa datrice di lavoro, sussistendone i requisiti al momento della richiesta da parte del lavoratore, dovrà erogare il rimborso ai conducenti interessati:   * in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato nel periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2020, entro 6 mesi dalla data di decorrenza del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quindi dalla data di assunzione ovvero dalla data della trasformazione a tempo indeterminato; * nel caso di conducenti già in forza alla data del 1° gennaio 2019, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione, quindi entro il 30 giugno 2019. |
| **Comma 403**  **Assunzioni a termine per ricerca e innovazione** | I contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da   * università private, ivi comprese le filiazioni di università straniere * istituti pubblici di ricerca * società pubbliche che promuovono la ricerca e l’innovazione * enti privati di ricerca   con lavoratori assunti per svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di know-how, nonché di supporto all’innovazione o assistenza tecnica o coordinamento e direzione della stessa, sono **esclusi dall’applicazione delle novità introdotte** dagli articoli 1, 2 e 3 del DL n. 87/2018 e successive modifiche (cd. **Decreto Dignità**).  I contratti a tempo determinato in oggetto, pertanto, sono esclusi dalle nuove disposizioni in materia di:   * contratto di lavoro a tempo determinato; * somministrazione a tempo determinato; * indennità di licenziamento; * contribuzione aggiuntiva contratto a tempo determinato.   Per tali soggetti, pertanto, la disciplina applicabile ai contratti a tempo determinato è quella antecedente all’entrata in vigore del DL n. 87/2018. |
| **Comma 445**  **Contrasto al lavoro irregolare** | Previste **assunzioni di nuovi ispettori** e **l’aumento delle sanzioni per il contrasto al sommerso e per la sicurezza sul lavoro**.  Le sanzioni aumentano del 20% in caso di:   * lavoratori occupati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro; * violazioni della disciplina relativa alla somministrazione di lavoro, appalto e distacco; * violazione della durata massima dell’orario di lavoro, riposo giornaliero, riposo settimanale; * altre ipotesi individuate da apposito DM.   Sono aumentati, inoltre, del 10% gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni del TU sulla sicurezza del lavoro, sanzionate in via amministrativa o penale.  Le suddette maggiorazioni sono raddoppiate qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. |
| **Comma 485**  **Tutela e sostegno della maternità** | Aggiungendo il comma 1.1 all’art. 16 del D.Lgs n. 151/2001, si riconosce alle lavoratrici la **possibilità di astenersi dal lavoro per il periodo di assenza obbligatoria 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 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. |
| **Comma 486**  **Lavoro agile (smart working)** | Modifiche alle disposizioni sul lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017.  È prevista la **priorità di accesso:**   * per le lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità; * per i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.   Si applica ai datori di lavoro pubblici e privati che stipulino accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile. |
| **Comma 488**  **Buono Asilo Nido** | Aggiornato l’importo del buono previsto **per i nati a decorrere dal 1° gennaio 2016**, di cui al comma 355, art. 1 della Legge n. 232/2016, relativo al **pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati**, nonché per l'introduzione di **forme di supporto presso la propria abitazione** **in favore dei bambini** al di sotto dei tre anni, **affetti da gravi patologie croniche**.  Per ciascuno degli anni 2019, 2020, 2021 l’importo del “bonus nido” è elevato a 1.500 euro su base annua.  Il buono spettante a decorrere dall’anno 2022 sarà determinato sulla base del limite di spesa programmato e in misura non inferiore a 1.000 euro su base annua.  L’agevolazione non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza degli asili nido e non è fruibile contestualmente con il beneficio dei voucher “baby sitting” previsti dai commi 356 e 357 della Legge n. 232/2016. |
| **Comma 533**  **Agevolazioni disabili** | L’INAIL rimborserà al datore di lavoro il 60% della retribuzione corrisposta dal datore di lavoro - fino ad un massimo di 12 mesi – **al lavoratore disabile destinatario 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 di un apposito progetto di reinserimento.  Tale progetto può essere proposto dal datore di lavoro ed approvato dall’INAIL. |
| **Commi 706 - 717**  **Bonus giovani eccellenze** | È introdotto uno **sgravio totale annuale fino ad un massimo di 8 mila euro nel caso di assunzione a tempo indeterminato** o trasformazione di contratti a tempo determinato in rapporti stabili nel 2019.  Riguarda i datori di lavoro privati che assumono i soggetti con i seguenti requisiti:   * laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 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 di aver compiuto 34 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute; * dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 2018 e il 30 giugno 2019 e prima di aver compiuto 30 anni, in Università statali o non statali legalmente riconosciute. |
| **Commi 784 - 787**  **Alternanza scuola-lavoro** | I percorsi in alternanza scuola - lavoro di cui al D.Lgs n. 77/2005, ora rinominati “percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento” e, dall’anno scolastico 2018/2019, sono attuati per una durata complessiva   * 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.   Le linee guida in merito ai suddetti percorsi saranno definite con un apposito decreto ministeriale da emanare entro 60 giorni dall’entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019. |