

Assunzione di over 50 e donne: sgrevi contributivi per le imprese anche nel 2019

Tra gli incentivi previsti nel **2019** si ricorda che le imprese possono ancora fruire **dell'esonero contributivo per l'assunzione di donne disoccupate e di lavoratori che abbiano compiuto almeno 50 anni di età**. Le lavoratrici dovranno essere **non occupate da almeno 6 mesi, residenti in regioni svantaggiate o occupate in settori lavorativi caratterizzati da una forte disparità occupazionale di genere**. I lavoratori over 50 anni di età dovranno, invece, **essere disoccupati da almeno 12 mesi**. L'incentivo consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro nella **misura del 50%** e per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato.

Brexit - Effetti sul mercato del lavoro - Mobilità dei lavoratori

Dopo la bocciatura dell'accordo regolante l'uscita del Regno Unito dall'UE, il Governo britannico deve scegliere tra la rinegoziazione o la più probabile Hard Brexit ovvero: un'uscita senza periodi di transizione o disciplina per i rapporti futuri, con conseguente forte impatto sui lavoratori e sulla loro mobilità in termini di diritto di soggiorno e di lavoro e di prestazioni sociali.

La Commissione ha ribadito che ai cittadini del Regno Unito residenti nell'UE si applicheranno le norme per i cittadini di Paesi terzi.

Per soggiorni di breve durata è stata proposta l'esenzione dall'obbligo del visto, mentre, per quelli superiori a 90 giorni, sarà necessario un permesso di soggiorno o un visto per soggiorno di lunga durata.

I cittadini UE residenti su suolo britannico da almeno 5 anni potranno richiedere il riconoscimento del "settled" o "pre-settled".

È prevista la creazione di un sistema unico per l'accesso senza soglia massima ai lavoratori qualificati o altamente qualificati; per i lavoratori non qualificati è prevista una misura transitoria che consentirà solo visti brevi di un anno.

Con la Hard Brexit anche le norme UE in tema di coordinamento della sicurezza sociale cesseranno di applicarsi al Regno Unito.

Ferie - Collocazione dei periodi di godimento

Una questione assai diffusa e discussa, in cui molte volte datore di lavoro e lavoratore si scontrano, possiamo senz'altro citare la collocazione temporale dei periodi di godimento delle ferie.

Gli indirizzi della dottrina, ad oggi, stabiliscono che: nel caso in cui il dipendente e il datore di lavoro non riescano a trovare un accordo sulla fruizione delle ferie, **il lavoratore non può assentarsi a suo piacimento, in quanto la decisione spetta al datore di lavoro, sulla base delle esigenze dell'azienda.**

Il datore di lavoro può scegliere come collocare le giornate di ferie del dipendente anche senza il suo consenso, purché:

- consideri anche le esigenze del lavoratore;
- assicuri il godimento del periodo minimo di 2 settimane di ferie previsto dalla legge nell'anno di maturazione, o del maggiore periodo stabilito dal contratto collettivo;
- assicuri che il restante periodo di ferie sia goduto entro i successivi 18 mesi dall'anno di maturazione, salvo diversa previsione del contratto collettivo;
- comunichi al lavoratore la collocazione delle giornate spettanti con sufficiente e congruo anticipo.

Se il lavoratore si assenta per ferie a suo piacimento senza il consenso datoriale, il datore di lavoro può disporre sanzioni disciplinari.

Interventi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Incentivi alle imprese - Bando ISI 2018 - Invio delle domande

Dall'**11.4.2019 fino al 30.5.2019** le aziende interessate potranno accedere al bando ISI, compilando e salvando la propria domanda nella sezione "Servizi online" del sito INAIL.

Il c.d. "click day" si svolgerà in una data che verrà resa nota dall'INAIL, a partire dal 6.6.2019.

Occorrerà poi confermare la domanda presentata telematicamente inviando la documentazione indicata nell'avviso pubblico per la specifica tipologia di progetto, che dovrà poi essere realizzato e rendicontato.

Oltre alle abituali condizioni di accesso al bando, da quest'anno occorre altresì che le aziende partecipanti sottoscrivano il c.d. "Patto di integrità" (determina Presidente INAIL 524/2018), la mancanza del quale comporterà l'esclusione dalla procedura di selezione e la revoca del beneficio.

Imponibile contributivo - Anno 2019

L'Inps, con la **circolare 25 gennaio 2019, n. 6**, fornisce, per l'anno **2019**, gli importi del limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Massimale annuo della base contributiva e pensionabile

Il **massimale annuo** della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2, comma 18, L. n. 335/1995, per i nuovi iscritti dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo, rivalutato in base all'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, è pari, **per l'anno 2019**, a € 102.542,78, che arrotondato all'unità di euro è pari a € **102.543,00**.

Quota di retribuzione soggetta all'aliquota aggiuntiva dell'1%

La prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata per l'anno 2019 in € **47.143,00**.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'aliquota aggiuntiva dell'1% deve essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il predetto tetto retributivo di € 47.143,00 che, rapportato a dodici mesi, è pari a € **3.928,58**, da arrotondare a € **3.929,00**.

Ai fini del versamento del contributo aggiuntivo in questione deve essere osservato il criterio della mensilizzazione.

Lavoratori dello spettacolo

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995

Il contributo di solidarietà, ai sensi dell'art. 1, comma 14, D. Lgs. n. 182/1997 (nella misura del 5%, di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore), si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente l'importo del massimale annuo della base contributiva e pensionabile di cui all'art. 2, comma. 18, L. n. 335/1995, che sulla base dell'indice Istat è pari, per l'anno 2019, ad € **102.543,00**.

L'aliquota aggiuntiva, ai sensi dell'art. 3-ter del D.L. n. 384/1992 (1% a carico del lavoratore), si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente, per l'anno 2019, l'importo di € **47.143,00**, che rapportato a dodici mesi è pari a € **3.929,00** (e sino al massimale annuo di retribuzione imponibile pari ad € 102.543,00).

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995

Il massimale di retribuzione giornaliera imponibile è pari ad € 748,00. Conseguentemente, le fasce di retribuzione giornaliera ed i relativi massimali di retribuzione giornaliera imponibile risultano così rivalutati:

Anno 2019

Fasce di retribuzione giornaliera		Massimale di retribuzione giornaliera imponibile	Giorni di contribuzione accreditati
Da Euro	A Euro	Euro	
748,01	1.496,00	748,00	1
1.496,01	3.740,00	1.496,00	2
3.740,01	5.984,00	2.244,00	3
5.984,01	8.228,00	2.992,00	4
8.228,01	10.472,00	3.740,00	5
10.472,01	13.464,00	4.488,00	6
13.464,01	16.456,00	5.236,00	7
16.456,01	In poi	5.984,00	8

Il contributo di solidarietà (nella misura del 5%, di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle fasce precedentemente indicate.

L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente, per l'anno 2019, l'importo di **€ 151,00** e sino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle predette fasce.

L'applicazione di detto contributo aggiuntivo avverrà senza tenere conto del superamento del tetto minimo su base annua, pari, per l'anno 2019, a € 47.143,00, posto che a fine anno, in relazione al contributo versato in eccesso, sarà possibile effettuare il relativo conguaglio.

Malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato

Il massimale giornaliero, previsto dall'art. 6, comma 15, D.L. n. 536/1987, da prendere a riferimento ai fini del calcolo della contribuzione di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato, è confermato, per l'anno 2019, in **€ 67,14**.

STUDIO ANSELM