



Ai sigg.ri CLIENTI LORO SEDI

LE NOVITA' DAL 01 GENNAIO 2019
LEGGE DI BILANCIO – SETTORE PREVIDENZIALE
Rif. Legge n. 145 del 30.12.2018

La legge (**Legge di Bilancio 2019**) è entrata **in vigore il 1° gennaio 2019**.

CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE

Viene stabilito che il **credito d'imposta** per le spese di **formazione del personale dipendente** nel settore delle tecnologie previste dal **Piano nazionale industria 4.0**, si applica anche alle spese di formazione sostenute nel **periodo d'imposta 2019**.

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.

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

I programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo ovvero i programmi operativi complementari, possono prevedere speciali misure volte a favorire le assunzioni con contratto **a tempo indeterminato**, nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, di

- **giovani sotto 35 anni**, ovvero
- **soggetti di età superiore a 35 anni**, se **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 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 di cui sopra 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**)).

L'incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previsti dalla normativa vigente.

Si attendono, ora, le necessarie istruzioni INPS per l'applicazione delle disposizioni in esame, nonché dell'incentivo di cui al comma 1-bis del DL n. 87/2018.

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**.

Ai medesimi lavoratori, dal 1° gennaio 2019 dovranno essere applicate misure di politica attiva, appositamente individuate con un piano regionale che dovrà essere comunicato al Ministero del Lavoro e all'ANPAL.



La norma rinvia comunque ad un apposito decreto Interministeriale (Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia) l'attuazione concreta dell'estensione del trattamento di mobilità in deroga anche per l'anno 2019.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

Nell'ottica di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il **congedo obbligatorio retribuito** (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100%), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, **a favore del padre** lavoratore dipendente 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).

Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo ed è applicabile la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012.

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.



CIGS PER PIANI DI RECUPERO OCCUPAZIONALE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Il comma 282 prevede un 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.

Le zone interessate sono le seguenti:

| Regione | Area di crisi complessa | Data e atto di riconoscimento |
|-----------------------|--|--------------------------------------|
| Lazio | Rieti | DM 13/04/2011 |
| Puglia | Taranto | DL 129/2012 |
| Toscana | Piombino | DL 43/2013 |
| Friuli Venezia Giulia | Trieste | DL 43/2013 |
| Sicilia | Termini Imerese | AdP 22/07/2015 |
| Sicilia | Gela | DM 20/05/2015 |
| Molise | Isernia, Boiano, Campochiaro, Venafro | DM 07/08/2015 |
| Toscana | Livorno | DM 07/08/2015 |
| Marche-Abruzzo | Val Vibrata-Valle del Tronto Piceno | DM 10/02/2016 |
| Lazio | Frosinone | DM 12/09/2016 |
| Sardegna | Portovesme | DM 13/09/2016 |
| Liguria | Savona | DM 21/09/2016 |
| Sardegna | Porto Torres | DM 7/10/2016 |
| Umbria | Terni-Narni | DM 7/10/2016 |



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**,
 - sono 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).

Al fine della fruizione di tale rimborso, lo stesso darà luogo ad una detrazione dall'imposta sui redditi delle società datrici di lavoro per un importo corrispondente alla somma dei rimborsi erogati, nel limite di 1.500 euro per ciascun periodo di imposta.

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**.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da emanarsi entro 3 mesi dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2019, è delegato a definire le modalità di richiesta e di erogazione del rimborso anzidetto.

Circa l'individuazione dei conducenti interessati, si segnala che dalle indicazioni della norma **non è chiaro il riferimento** al CCNL **“Logistica, Trasporto Merci e spedizione”**, né tantomeno alle qualifiche **“Q1”, “Q2” e “Q3”**. Da un lato, infatti, l'individuazione del CCNL non è univoca (esistono due CCNL nel settore dell'autotrasporto, uno firmato – tra gli altri – da Assologistica, FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI e rinnovato il 3 dicembre 2017, l'altro firmato da Assotrasporti con UGL



Viabilità e logistica e rinnovato il 27 gennaio 2014). Inoltre, in nessuno dei due CCNL riportati il personale viaggiante è inquadrato nelle qualifiche “Q1”, “Q2” e “Q3”.

Sul punto, si attendono i necessari chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro.

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**, nonché
- **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 s.m.i. (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.

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e irregolare, nonché per garantire maggior tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, il comma 445 prevede la facoltà per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di aumentare il proprio organico mediante l'assunzione di personale ispettivo nella misura di circa 1.000 persone nel triennio 2019 – 2021.

Inoltre, il comma interviene anche su alcune **sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**, che sono modificate come segue:



- sono **aumentate del 20%** le sanzioni connesse:
 - all'**impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico (art. 3, DL n. 12/2002 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 73/2002);
 - all'esercizio non autorizzato delle **attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale** ovvero **supporto alla ricollocazione professionale** (art. 18, comma 1, D.Lgs n. 276/2003);
 - al **ricorso**, da parte dell'utilizzatore, alla **somministrazione** di prestatori di lavoro da parte di **oggetti diversi da quelli autorizzati** dalla legge (art. 18, comma 2, D.Lgs n. 276/2003);
 - alla **richiesta di compensi** al lavoratore per avviarlo a prestazioni lavorative oggetto di somministrazione (art. 18, comma 4, D.Lgs n. 276/2003) ovvero a seguito di prestazioni in somministrazione per un contratto diretto presso l'utilizzatore (art. 18, comma 4-bis, D.Lgs n. 276/2003);
 - agli **appalti** ed ai **distacchi** non genuini (art. 18, comma 5-bis, D.Lgs n. 276/2003);
 - alla mancata comunicazione preventiva di **distacco transnazionale** ed agli obblighi amministrativi a carico dell'impresa distaccante (art. 12, commi 1-3, D.Lgs n. 136/2016);
 - al mancato rispetto delle disposizioni relative al limite massimo dell'**orario settimanale medio**, al **riposo settimanale**, alle **ferie annuali** ed al **riposo giornaliero** (art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.Lgs n. 66/2003);
- sono **aumentate del 10%** **tutte le sanzioni previste dal D.Lgs n. 81/2008**, sanzionate in via amministrativa o penale (in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);
- sono **aumentate del 20%** tutte le altre sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministero del Lavoro. Si attendono pertanto delucidazioni da parte del Ministero stesso, al fine di individuare correttamente le sanzioni interessate.

Le predette somme sono **raddoppiate** qualora, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato sanzionato per i medesimi illeciti.

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ

L'articolo 1, comma 485, della Legge di Bilancio 2019 aggiunge il **comma 1.1** all'**art. 16 del D.Lgs n. 151/2001**, riconoscendo alle lavoratrici la **possibilità** di astenersi dal lavoro per il periodo di assenza obbligatoria esclusivamente **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.

MATERNITÀ E SMART WORKING

La Legge di Bilancio 2019 aggiunge il comma 3-bis all'art. 18 della Legge n. 81/2017 inserendo un **obbligo aggiuntivo** per il datore di lavoro che abbia stipulato accordi per l'esecuzione del **lavoro** in modalità **agile**.

Nel particolare, il datore deve riconoscere priorità alle richieste di svolgimento della prestazione secondo le modalità dello *smart working*, da parte di:

- lavoratrici nei **tre anni successivi** alla conclusione del periodo di maternità obbligatoria di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001;
- lavoratori con **figli in condizioni di disabilità** ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

BUONO ASILO NIDO

La Legge di Bilancio 2019 aggiorna 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.

Stante quanto previsto dalla legge in esame, 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.

Si ricorda che il voucher in parola è corrisposto dall'**INPS**, nel limite delle risorse stanziare, al genitore richiedente, previa presentazione di idonea **documentazione** relativa all'**iscrizione** ed al **pagamento** della **retta** a strutture pubbliche o private.

Il monitoraggio dei maggiori oneri derivanti dalla suddetta misura è effettuato dall'Istituto previdenziale che, nell'ipotesi di scostamenti rispetto alla soglia di spesa



programmata, non prende in considerazione ulteriori istanze per la fruizione del beneficio.

Si sottolinea, infine, che l'agevolazione:

- non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza degli asili nido;
- non è fruibile contestualmente con il beneficio dei voucher "baby sitting" previsti dai commi 356 e 357 della Legge n. 232/2016.

RIMBORSO DELLA RETRIBUZIONE PER PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO

Per il datore di lavoro che abbia attivato un programma di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro del soggetto con disabilità da lavoro viene previsto un **rimborso** da parte dell'INAIL pari al **60% della retribuzione** corrisposta allo stesso lavoratore.

È stato pertanto aggiunto un nuovo periodo al **comma 166 dell'art. 1 della Legge n.**

190/2014 che indica le modalità con cui il suddetto rimborso debba avvenire:

- il rimborso è erogato a condizione che il disabile, al termine del periodo di inabilità assoluta temporanea, **non sia in grado di accedere** al mondo del lavoro senza il supporto del progetto di reinserimento e conservazione dell'occupazione;
- i progetti di reinserimento possono essere **proposti dai datori di lavoro** stessi e sono sottoposti all'**approvazione** dell'INAIL. I progetti possono essere realizzati e promossi anche dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché da enti, patronati o associazioni che promuovono la tutela della disabilità;
- le retribuzioni oggetto di rimborso sono quelle corrisposte dalla manifestazione della volontà da parte del datore e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi programmati, o comunque per un **periodo non superiore ad 1 anno**;
- se i progetti di inserimento non sono attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, lo stesso è tenuto alla **restituzione** dell'importo rimborsato dall'INAIL.

I programmi a cui si fa riferimento sono attività mirate e personalizzate per il singolo lavoratore e consistono in interventi formativi di riqualificazione professionale nonché nell'abbattimento di barriere architettoniche per permettere la conservazione del posto di lavoro o agevolare la ricerca di una nuova occupazione.

Resta a carico dell'INAIL la spesa per l'attuazione del progetto.



BONUS OCCUPAZIONALE PER LE GIOVANI ECCELLENZE

I datori di lavoro **privati** che, dal **1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019**, assumono con

contratto a tempo indeterminato (anche part-time)

- cittadini in possesso della **laurea magistrale**, ottenuta nel periodo 1° gennaio 2018 - 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 30° anno di età**, in università statali o non statali legalmente riconosciute,
- cittadini in possesso di un **dottorato di ricerca**, ottenuto nel periodo 1° gennaio 2018 - 30 giugno 2019 e **prima del compimento del 34° anno di età**, in università statali o non statali legalmente riconosciute,

possono godere di un **esonero contributivo**, sui contributi a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL),

- per un periodo **massimo di 12 mesi** decorrenti dalla data di assunzione,
- nel limite **massimo di 8.000 euro** per ogni assunzione effettuata. Tale limite massimo deve essere proporzionalmente ridotto in caso di assunzione a tempo parziale.

L'esonero contributivo **spetta** anche per le **trasformazioni a tempo indeterminato**, avvenute nel periodo **1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019**, fermo restando il possesso dei suddetti requisiti alla data di trasformazione.

L'esonero contributivo spetta, inoltre, **per la parte residua**, qualora un lavoratore, per il quale è stato parzialmente fruito l'esonero, venga **nuovamente assunto a tempo indeterminato** da **altri datori di lavoro privati** nel periodo **1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019**.

L'esonero **non spetta**, invece,

- in relazione alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro domestico;
- ai datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui intendono assumere le "giovani eccellenze".

Il **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto avvalendosi dell'esonero (o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima



qualifica di quest'ultimo), **effettuato nei 24 mesi successivi** alla predetta assunzione, comporta la **revoca** dell'esonero ed il recupero delle somme già fruite.

L'esonero contributivo, che sarà **gestito e disciplinato dall'INPS**, è **cumulabile** con altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.

È infine richiesto il rispetto delle regole del “*de minimis*” al fine della legittima fruizione dell'incentivo.

PERCORSI IN ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

I percorsi in alternanza scuola - lavoro di cui al D.Lgs n. 77/2005 sono **ridenominati “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.

REVISIONE DELLE TARIFFE INAIL

Viene disposta, con effetto **dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021**, una **riduzione** dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per coprire le minori entrate derivanti dalla revisione delle tariffe, viene disposta la riduzione,

- per il triennio 2019-2021, delle risorse destinate dall'INAIL al finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- per il biennio 2020-2021, delle risorse destinate allo sconto, relativo all'attività di prevenzione della singola azienda, del tasso medio nazionale (di premio) concernente la specifica lavorazione.

Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe vengono inoltre



modificati, **per il solo anno 2019**, alcuni termini temporali relativi all'**autoliquidazione** ed al pagamento dei premi.

In particolare:

- il termine del 31 dicembre 2018 per l'invio delle basi di calcolo dei premi è differito al **31 marzo 2019**;
- sono differiti al **16 maggio 2019** i termini relativi ai seguenti adempimenti
 - domanda di riduzione delle retribuzioni presunte;
 - calcolo e versamento del premio (in unica soluzione o 1° rata);
 - denuncia delle retribuzioni.

In caso di pagamento del premio INAIL in 4 rate, le scadenze per il pagamento della prima e della seconda rata vengono unificate e ambedue i versamenti dovranno essere effettuati entro il 16 maggio 2019.

Schematizzando:

| Adempimento | Nuovo termine 2019 |
|---|---------------------------|
| Invio delle basi di calcolo | 31 marzo 2019 |
| Domanda di riduzione delle retribuzioni presunte | 16 maggio 2019 |
| Calcolo e versamento del premio (unica soluzione o 1° rata) | 16 maggio 2019 |
| Denuncia delle retribuzioni | 16 maggio 2019 |
| Pagamento della 2° rata | 16 maggio 2019 |

In aggiunta a quanto sopra, in relazione alla revisione delle tariffe che sarà operativa dal 1° gennaio 2019, viene stabilita, dalla medesima decorrenza:

- la **soppressione del premio supplementare** per la copertura assicurativa contro la silicosi (artt. 153 e 154 del DPR n. 1124/1965);
- l'**esclusione dei premi INAIL** dall'ambito di applicazione della **riduzione contributiva** relativa al **settore edile** (attualmente pari all'11,50%);
- la riduzione al **110 per mille** (in precedenza 130 per mille) del **tasso massimo**, applicabile, per le lavorazioni più pericolose, al valore di base del premio INAIL.

La riduzione tariffaria sarà sottoposta a revisione al termine del primo triennio di applicazione (ossia alla fine del 2021).



PROROGA AL 2020 DEL PASSAGGIO DAL DMAG ALL'UNIEMENS

Tramite la modifica dell'art. 8, comma 2, della Legge n. 199/2016 viene disposta la **proroga, al 1° gennaio 2020**, dell'entrata in vigore dell'obbligo, per i datori di lavoro agricoli che occupano operai, di inviare mensilmente, tramite il modello Uniemens, i dati ad oggi contenuti nel DMAG.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Thiene (VI), 09 Gennaio 2019.

Studipaghe Srl