

Legge di Bilancio 2019

Le novità in materia di lavoro della Legge di Bilancio per il 2019

di Paola Salazar, Avvocato (*)

Dopo un lungo iter di approvazione accompagnato da non poche polemiche e dal rischio dell'esercizio provvisorio è finalmente approdata in Gazzetta Ufficiale nei tempi la Legge di Bilancio per il 2019, L. 30 dicembre 2018, n. 145.

La legge ha rinviato ad un successivo decreto - il D.L. n. 4/2019 - le misure a più rilevante impatto mediatico ossia la riforma delle pensioni e il Reddito di cittadinanza. Misure che nella Legge di Bilancio hanno trovato solo il loro finanziamento. Ma molte sono le altre novità in materia di lavoro sparse nel testo della legge. Si va dalle assunzioni nella P.A., alla revisione delle sanzioni per il lavoro nero e irregolare, alle misure dedicate alla maternità tra cui la discutibile modifica della disciplina del lavoro agile, fino alla previsione della revisione delle tariffe dei premi INAIL.

After a long process of approval and some concern about the risk of the provisional exercise, the Parliament finally approved the new Budget Law for 2019 - Law 30 December 2018, no. 145. The law postponed to a subsequent decree - the Leg. Decree no. 4/2019 - the most important and significant media impact measures as the ones dedicated to the pensionable age and to the new Citizens' Income Measure. Measures that the Budget Law have only financed and not deeply regulated. Apart from this, the Budget Law 2019 contains many other new provision about labor law. They ranges from the new hiring in the Public Sector to the revision of penalties and fines for illegal work and for illegal supply of personnel to measures dedicated to maternity, including some questionable news concerning smart working, up to the revision of the INAIL premium rates.

Dopo il lungo iter di approvazione definitiva, accompagnato, peraltro, dal rischio dell'esercizio provvisorio (e da molteplici polemiche), è finalmente approdata nel S.O. alla G.U. 31 dicembre 2018, n. 302 la L. 30 dicembre 2018, n. 145 recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2019.

La legge - come sempre del resto - non ha una struttura organica, si compone di pochi articoli di cui l'art. 1 è quello più rilevante in termini di modifiche, con la conseguenza che spetta all'interprete andare ad estrarre dai mille commi e più le norme più rilevanti per la nostra materia, valutandole peraltro anche alla luce delle altre, collegate previsioni sparse nel testo del medesimo art. 1.

Poiché le novità - dirette e indirette - in materia di lavoro e previdenza sono dislocate in diverse parti dell'art. 1, al fine di dare una certa sistematicità alla

trattazione rendendo il contenuto di una qualche utilità per il nostro ambito del diritto - al di là delle misure aventi più rilevante impatto mediatico che hanno trovato collocazione diretta nella forma di misure di rivalutazione automatica delle pensioni (art. 1, comma 260) ovvero di riduzione di quelle di importo elevato (art. 1, commi 261-268), ovvero solo di finanziamento quali l'accesso alla pensione con quota 100 e il reddito di cittadinanza (di cui al decreto legge approvato definitivamente dal Consiglio dei Ministri il 17 gennaio 2019 - D.L. 28 gennaio 2019, n. 4) (1), chi scrive ha scelto di raggruppare le più importanti novità sotto tre grosse direttrici:

- 1) sostegno all'occupazione e misure di agevolazione alle assunzioni;
- 2) sostegno alla genitorialità e alla famiglia;
- 3) sviluppo economico.

(*) N.d.R.: il presente contributo è stato sottoposto, in forma anonima, al vaglio del Comitato di Valutazione.

(1) Per un primo commento del Decreto cfr. L. Bossotto - C. Chiarella, *Reddito di cittadinanza e Quota 100: una prima analisi*

del decreto legge approvato ieri, in Quotidiano Giuridico, 21 gennaio 2019.

Sostegno all'occupazione

Con riguardo al primo ambito spicca innanzitutto un rafforzamento strutturale di molti settori della Pubblica amministrazione e degli enti locali (considerati anche gli interventi legati ad eventi eccezionali quali quelli della scorsa estate non contenuti nel Decreto Genova e i fenomeni naturali ed idrogeologici) attraverso una generalizzata previsione di assunzioni ovvero della stabilizzazione di personale precario o non di ruolo.

L'obiettivo pare essere quello del rafforzamento infrastrutturale di quei settori che negli ultimi anni hanno ricevuto il più pesante e rilevante ridimensionamento a scapito, tra l'altro, dello sviluppo e - auspicabilmente - delle prospettive di crescita a favore delle nuove generazioni (a cui si affiancano le misure partecipative - contenute nei commi 470-477 dell'art. 1 - dedicate ad incoraggiare la partecipazione dei giovani allo sviluppo politico, sociale, economico e culturale del paese).

I settori toccati dalla previsione di rafforzamento degli organici sono ad esempio quello della Scuola, dell'Università ma anche i Ministeri, il settore della Giustizia, i Tribunali Amministrativi Regionali e la Corte dei Conti, così come gli istituti penitenziari, i settori della cultura, della ricerca scientifica e sanitaria. Previsioni contenute in misura prevalente nell'art. 1, commi 301-418 ma anche in altre parti dell'art. 1, tra cui si richiamano il comma 124 dedicato alla possibilità per gli enti locali di utilizzare personale a tempo parziale di ruolo presso altri enti; i commi 446-449 dedicati all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili o impiegati in attività di pubblica utilità; il comma 521 destinato a finanziare l'aumento dei contratti di formazione specialistica dei medici; il comma 565 dedicato alle assunzioni dell'Ente parco; i commi 738-740 dedicati alle stabilizzazioni dei cococo nel settore della Scuola per le posizioni del personale amministrativo e tecnico.

A fare da sfondo ai nuovi ingressi previsti nella Pubblica Amministrazione sono le disposizioni finali dell'art. 1, commi 823 ss. dedicate al superamento del patto di stabilità interno a partire dall'anno 2019 e, quindi il superamento del blocco per le assunzioni per le amministrazioni centrali e per gli enti locali cui si accompagna da un lato il venir meno del vincolo della mobilità interna per l'indizione dei concorsi (art. 1, comma 360), collegato alla previsione di riforma del sistema dei concorsi pubblici di cui al progetto di legge di riorganizzazione della P.A. e dall'altro le limitazioni nell'applicazione al settore

pubblico delle disposizioni del D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni in L. n. 96/2018 - Decreto Dignità - (art. 1 comma 403), in materia di modifica alla disciplina del contratto a tempo determinato e della somministrazione di lavoro. Le novità introdotte dalla legge in materia di contratto a termine e di somministrazione di lavoro, ivi compreso l'aumento della contribuzione per i rinnovi dei contratti a termine (novità contenute negli artt. 1, 2 e 3 dell'indicato D.L. n. 87/2018 in vigore dal 14 luglio 2018) non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché per effetto delle modifiche introdotte dalla L. n. 145/2018, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo D.L. n. 87/2018 (art. 1, comma 3, D.L. n. 87/2018 come modificato dall'art. 1, comma 403, L. n. 145/2018). Disposizioni che andranno necessariamente coordinate per ciascuna amministrazione con le disposizioni speciali relative all'avvio del processo di stabilizzazione dei contratti a tempo determinato del settore pubblico avviato a inizio del 2018 in applicazione della Legge Madia (D.Lgs. n. 75/2017).

Sul fronte del rafforzamento delle strutture locali e centrali che hanno maggiore rilevanza in materia di lavoro si segnala da un lato il potenziamento degli organici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 1, comma 445) e dall'altro la delega al personale delle province e delle città metropolitane delle funzioni in materia di politiche attive (art. 1, commi 270-272) cui fa da contraltare la previsione dei risparmi di spesa dell'ANPAL da dedicare alle misure di politica attiva (art. 1, comma 285).

Speculare al rafforzamento delle strutture locali e centrali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro è la previsione - contenuta nel medesimo art. 1, comma 445 - dell'incremento delle misure di contrasto al lavoro irregolare attuato attraverso l'aumento delle sanzioni previste in caso di lavoro nero.

La legge stabilisce un aumento:

1) del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui:

- all'art. 3 del D.L. n. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 73/2002 (lavoro nero);
- all'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003 (somministrazione irregolare e altre fattispecie interpositorie, appalto e distacco illeciti);
- all'art. 12 del D.Lgs. n. 136/2016 (comunicazioni preventive di distacco dall'estero);
- all'art. 18 bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003 (2);

2) del 10% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro), sanzionate in via amministrativa o penale;

3) del 20% 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 (3).

Tra le altre misure dirette in materia di lavoro che influiscono sull'occupazione, spicca poi la proroga dell'Incentivo per l'Occupazione al Sud (art. 1, comma 247) (4) e la nuova misura dell'esonero contributivo destinata all'assunzione con contratto a tempo indeterminato delle giovani eccellenze (art. 1, commi 706 ss.) (5), nonché l'agevolazione collegata con i progetti di reinserimento mirato e conservazione del posto di lavoro per i disabili prevista nella forma di un rimborso da parte dell'INAIL di una quota percentuale delle retribuzioni corrisposte dal datore di lavoro fino ad un massimo di 12 mesi (art. 1, comma 533), nonché una limitata proroga degli ammortizzatori e della mobilità in deroga (art. 1, commi 248-253; 282; e commi 673 e 674 dedicati alla piccola pesca marittima) coinvolgenti essenzialmente i lavoratori dell'ILVA di Taranto, i lavoratori

che abbiano cessato la Cassa in deroga nel periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 non aventi titolo per la NASpI (che beneficiano di misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale) nonché le imprese operanti in aree di crisi complessa che beneficiano di risorse anche per il 2019 per l'accesso ai trattamenti di CIGS nel limite massimo di 12 mesi.

Sempre sul fronte dell'occupazione giovanile desta qualche preoccupazione l'abbattimento del monte ore e una vera e propria inversione di rotta in materia di alternanza scuola - lavoro di cui al D.Lgs. n. 77/2005 (art. 1, commi 784-787) (6) che avrà effetti negativi anche sui percorsi di apprendistato (artt. 42 ss. D.Lgs. n. 81/2015). I percorsi in alternanza scuola-lavoro 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:

- a) non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali;
- b) non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici;
- c) non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

Il che significherà certamente un rilevante ridimensionamento anche dei percorsi formativi attuati attraverso l'apprendistato di primo livello quando ad essere coinvolto sarà il percorso di formazione trasversale che caratterizza i cicli di studio orientati all'inserimento al lavoro. Infatti i percorsi di formazione trasversale dovranno necessariamente essere integrati perché il piano di formazione "trasversale" così rideterminato in termini di ore sarà oggettivamente insufficiente a fornire le basi necessarie per il successivo (o contemporaneo) inserimento al lavoro.

(2) Le sanzioni che risultano aumentate riguardano in particolare:

- a) l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato - art. 3, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002;
- b) l'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale ovvero supporto alla ricollocazione professionale (articolo 18, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003);
- c) il ricorso alla somministrazione da parte dell'utilizzatore di prestatori di lavoro forniti da soggetti non autorizzati (art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003);
- d) la richiesta di compensi al lavoratore per poter essere avviato a prestazioni di lavoro in somministrazione (articolo 18, comma 4, D.Lgs. 276/2003) ovvero a seguito di prestazioni in somministrazione per un contratto diretto presso l'utilizzatore (articolo 18, comma 4 bis, D.Lgs. 276/2003);

e) appalti e distacchi non genuini (articolo 18, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003);

- f) la mancata comunicazione preventiva in caso di distacco transnazionale e violazione degli obblighi amministrativi a carico dell'impresa distaccante (art. 12, commi 1-3, D.Lgs. n. 136/2016);
- g) la violazione delle disposizioni relative al limite massimo dell'orario settimanale medio, al riposo settimanale, alle ferie annuali e al riposo giornaliero (art. 18 bis, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003).

(3) Sul punto v. anche la Circolare INL n. 2/2019.

(4) Mentre per la proroga per il 2019 delle agevolazioni connesse con l'occupazione dei NEET v. il Decreto Direttoriale ANPAL 28 dicembre 2018, n. 581.

(5) Per un primo commento alle misure introdotte per l'occupazione giovanile cfr. M. Colombo *Alternanza, apprendistato, ITS: cosa cambia con la Legge di Bilancio 2019*, in *Bollettino ADAPT*, 8 gennaio 2019.

(6) Per un primo commento alle misure introdotte per l'occupazione giovanile cfr. M. Colombo, *op. cit.*

Mentre risultano rifinanziati i benefici previsti per i contratti di apprendistato di primo e terzo livello come disciplinati dall'art. 32, comma 1, D.Lgs. n. 150/2015 (art. 1, comma 290).

Altra misura di incentivo all'occupazione giovanile, rilevante se vista anche in collegamento con le misure e gli obblighi di generale protezione di tali lavoratori a livello internazionale (D.Lgs. n. 136/2016 attuativo della Dir. 2014/67/UE) è l'introduzione di un incentivo per l'impiego dei giovani autotrasportatori (art. 1, commi 291-295). A decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2020, ai conducenti del settore dell'autotrasporto, assunti con regolare contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, spetta un rimborso in misura pari al 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.

Destinatari delle agevolazioni sono i conducenti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età alla data del 1° gennaio 2019, inquadrati con le qualifiche Q1, Q2 o Q3 previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro-logistica, trasporto merci e spedizione, assunti dalle imprese di autotrasporto di 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.

Sostegno alla genitorialità e alle famiglie

Con riguardo al sostegno alla genitorialità spicca innanzitutto la ridefinizione dei ruoli del Fondo per le politiche della Famiglia già previsto dalla L. n. 296/2006 (art. 1, commi 482 ss.). Si tratta del Fondo che per anni ha realizzato l'erogazione di finanziamenti per l'attuazione, tra l'altro, dei progetti di conciliazione vita-lavoro così come previsti dall'art. 9 della L. n. 53/2000. Fondo che, pur essendo stato ampiamente utilizzato per l'avvio di molti progetti pilota di welfare, negli ultimi anni ha ricevuto scarsi finanziamenti avendo il legislatore preferito dirottare risorse o verso le misure fiscali dirette - contenute nelle leggi di bilancio a partire dal 2016 - legate all'incentivazione delle politiche di welfare oppure verso i progetti mirati di conciliazione (art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015).

L'allargamento degli ambiti di intervento del Fondo si affianca così alle politiche di welfare in atto da anni, che hanno una valenza di natura più "retributiva", rinnovando e ampliando gli ambiti di intervento e di progettazione degli operatori privati e pubblici nel sostegno alla genitorialità, alle famiglie numerose e a quelle con disabilità ovvero caratterizzate da situazioni problematiche o a rischio reato, nonché il sostegno al disagio minorile, alla vulnerabilità economica e alla protezione dei minori.

Sotto altro punto di vista il legislatore interviene ancora una volta a tutela della maternità e della paternità.

In primo luogo, potenzia la posizione del padre lavoratore che gode ora di cinque giorni (invece di quattro) di congedo obbligatorio di paternità (7) (art. 1, comma 278), restando fermo il giorno in più di congedo facoltativo. Si tratta di una importante misura di incentivazione del congedo autonomo del padre che, partita un po' in sordina nel 2012 con la Legge Fornero, ha di fatto ricevuto grande incentivazione da parte del legislatore proprio mediante il progressivo aumento dei giorni di congedo obbligatorio. Segno di un'importante evoluzione del costume - accompagnata peraltro da importanti misure adottate a livello europeo con l'Accordo stipulato a gennaio 2019 tra Parlamento, Consiglio e Commissione in merito alla Direttiva che prevederà il congedo obbligatorio di 10 giorni - che proprio attraverso la previsione di un numero minimo di giorni obbligatori di congedo alla nascita dei figli sta iniziando a coinvolgere in modo sempre più allargato le nuove generazioni e le giovani famiglie in cui i padri non hanno più il "timore" che avevano in passato a stare a casa ad occuparsi della prole (8).

Sul versante, invece, del congedo di maternità, la L. n. 145/2018 interviene con una modifica diretta del T.U. della maternità (art. 1, comma 485, che modifica l'art. 16 del T.U. maternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001). Viene introdotta la possibilità per la lavoratrice di utilizzare tutti i cinque mesi di congedo obbligatorio di maternità dopo la nascita del bambino invece che ripartirlo tra i mesi antecedenti la nascita del figlio e quelli successivi al parto. Così come avviene ormai da alcuni anni nei casi di flessibilità del congedo di maternità, le lavoratrici avranno infatti la possibilità di scegliere di astenersi dal lavoro esclusivamente entro i cinque mesi successivi al

(7) Sulle novità introdotte dal Jobs Act che si agganciano a quanto già fatto dalla Legge Fornero v. L. Calafà, *Il sostegno della Genitorialità dopo il Jobs Act*, in questa *Rivista*, 2015, n. 10, 877.

(8) Per un panorama generale dei congedi anche a livello europeo cfr. P. Salazar - L. Mariani - M. Arlati, *Congedi parentali e maternità*, *Officina del diritto* 2016.

parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Attestazione che, così come avviene per la flessibilità del congedo di maternità avrà poi bisogno dell'autorizzazione dell'INPS per poter formalizzare nei confronti dell'istituto l'integrale posticipo del congedo (9).

In aggiunta a tali previsioni, sempre nella logica della tutela della maternità sono stati prorogati anche per il 2019:

a) il *bonus* asili nido di cui all'art. 1, comma 355, L. n. 232/2016 e art. 1, comma 488, L. n. 145/2018);
b) il contributo *baby sitting* o asili nido in luogo del congedo parentale (art. 4, comma 24, lett. b), L. n. 92/2012).

Sotto altro punto di vista, coinvolgente in questo caso le misure per le famiglie, la Legge di Bilancio ha ristretto la platea dei destinatari della Carta Famiglia (art. 1, comma 391, L. n. 208/2015) prevedendo che possano beneficiarne i cittadini italiani oppure i cittadini dei paesi membri dell'UE regolarmente residenti in Italia con almeno 3 figli conviventi di età non superiore ai 26 anni (art. 1, comma 487, L. n. 154/2018).

Altra misura dettata prioritariamente dalla valutazione della posizione della madre lavoratrice ma dubbia dal punto di vista dell'utilità pratica è invece una modifica diretta della legge che ha introdotto la disciplina del Lavoro agile (L. n. 81/2017) (10). Tale modifica prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 5 febbraio 1992, n. 104 (art. 1, comma 486 con modifica diretta dell'art. 18 della L. n. 81/2017).

Non si comprende bene l'utilità di una misura che si prospetta ad una prima lettura assai limitata sotto due diversi punti di vista:

1) in primo luogo perché introduce un criterio di priorità destinato a coinvolgere solo alcune categorie

di destinatari (madri nei tre anni dalla conclusione del congedo di maternità e lavoratori con figli in condizione di disabilità) secondo una modalità analoga a quella prevista ad esempio per il lavoro a tempo parziale in caso di particolari patologie proprie o dei familiari (art. 8, D.Lgs. n. 81/2015) ma di fatto inspiegabilmente escludendo ad esempio proprio tale categoria di lavoratori così come i padri lavoratori che non si vede perché non debbano avere diritto ad una analoga corsia preferenziale;

2) in secondo luogo perché attribuisce al lavoro agile una valenza esclusivamente contrattuale e di conciliazione, alla stregua di un contratto part-time o di un accordo di telelavoro, senza tenere conto della diversa e più ampia natura di tale istituto che è un motore di cambiamento organizzativo non destinato a figure specifiche o ad aree limitate dell'organizzazione (da qui appunto l'ipotesi del riconoscimento di meccanismi di priorità) ma a tutta l'azienda. O meglio a quelle aziende che vogliono sperimentare in senso generale ed effettivo - e per tutte le mansioni e i livelli dell'organizzazione - una diversa modalità di gestione della prestazione lavorativa. Il lavoro agile non è lavoro da casa, non è solo una misura di conciliazione, non va confuso con il telelavoro né con gli strumenti contrattuali o di gestione del rapporto di lavoro dedicati solo alla genitorialità. Si tratta di un innovativo strumento negoziale che fornisce una importante chiave di ripensamento dei tempi di vita e di lavoro in ottica di benessere e di miglioramento delle energie degli individui e dell'organizzazione e, quindi, in ultima analisi in una prioritaria logica di incremento della produttività. Ridurne la finalità a mero strumento di conciliazione - limitato peraltro solo a chi ha obblighi di cura della prole - significa ad avviso di chi scrive non comprenderne l'immenso potenziale dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro (11).

Sviluppo economico

Completando l'analisi complessiva della nuova Legge di Bilancio 2019, sul versante dell'innovazione e dello sviluppo economico si segnalano sia le agevolazioni indirette, dedicate allo sviluppo di impresa e delle libere professioni, quali le misure fiscali legate alla posizione delle persone fisiche esercenti imprese e professioni (regime forfetario e *flat tax* previste

(9) Cfr. sul punto la Circ. INPS n. 152/2000 e Msg. INPS n. 13279/2007.

(10) Sul punto v. anche M. Menegotto, *Legge di bilancio: (nuovi) diritti di precedenza sul lavoro agile. Prime riflessioni*, in *Bollettino ADAPT*, 8 gennaio 2019.

(11) Cfr. P. Salazar, *Lavoro agile: occorre ri-progettare i tempi e i luoghi di lavoro*, in *Quotidiano Lavoro*, 28 agosto 2017. P. Salazar, *Le attrattive dei progetti di smart working*, *Diversity*, 2/2019.

rispettivamente dall'art. 1, commi 9-11 e commi 17-22), il credito d'imposta per la formazione 4.0 (art. 1, commi 78-81) la detassazione per i nuovi investimenti (art. 1, commi 28-34), l'agevolazione fiscale per i familiari coadiuvanti del coltivatore diretto (art. 1, comma 705), la previsione di assoggettamento ad un'imposta sostitutiva del 15% per i compensi derivanti dall'attività di lezioni private e ripetizioni, così come la definizione dei ruoli per chi versi in difficoltà economiche (art. 1, commi 184-199). Ma anche la revisione delle tariffe INAIL che si tradurrà in un risparmio dei premi dovuti dai datori di lavoro per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (art. 1, commi 1121-1126).

Altra significativa novità in termini di sviluppo è infine quella contenuta nell'art. 1, comma 228 della legge dedicata alle micro e piccole imprese - come definite dalla raccomandazione 2003/361/CE della

Commissione, del 6 maggio 2003 - alle quali è attribuito un contributo a fondo perduto, nella forma di *voucher*, per l'acquisto di prestazioni consulenziali di natura specialistica finalizzate a sostenere i processi di trasformazione tecnologica e digitale attraverso le tecnologie abilitanti previste dal Piano nazionale impresa 4.0 e di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali. Una opportunità di grande rilevanza pratica per sostenere le piccole imprese nei processi di transizione economica e produttiva in atto, attraverso l'assistenza nell'introduzione di forme innovative di organizzazione del lavoro e della produzione alle quali possono essere agganciati ad esempio tutti i progetti di flessibilità organizzativa coinvolgenti l'orario di lavoro, la pianificazione e l'uso delle diverse tipologie contrattuali così come proprio i progetti di *smart working*.