

LEGGE DI BILANCIO 2019

(Legge 30 dicembre 2018, n. 145)

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO E FORMAZIONE

1. Proroga dell'incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno (art. 1, comma 247)

Si dispone che i programmi operativi nazionali e regionali e quelli operativi complementari possano stabilire, per gli anni 2019 e 2020 (nel limite complessivo di 500 milioni di euro per ciascuna annualità), misure per favorire le assunzioni a tempo indeterminato nelle regioni del SUD (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna). L'intervento ripropone in termini analoghi, una misura già prevista dalla legge di stabilità per il 2018 (art. 1, commi 893 e 894 legge 205/2017)

Destinatari dell'incentivo sono soggetti che non hanno compiuto 35 anni, ovvero soggetti di età pari o superiore a suddetta soglia, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Nel caso dei giovani fino a 35 anni le misure possono consistere anche in un esonero contributivo integrale della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro privato, entro il limite massimo di euro 8.060 su base annua (anche in deroga a norme vigenti relative al divieto di cumulo con altri esoneri o riduzioni della contribuzione).

2. Trattamenti di Mobilità in deroga (art. 1, commi da 251 a 253)

Viene prevista la concessione della mobilità in deroga nel limite massimo di 12 mesi anche per i lavoratori che abbiano cessato il trattamento di integrazione salariale in deroga per il periodo 1° dicembre 2017 - 31 dicembre 2018 e contestualmente non abbiano diritto alla fruizione della NASpl.

I lavoratori interessati sarebbero quindi quelli che non posseggono i requisiti per la fruizione della NASpl, e cioè almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e 30 giornate di lavoro effettivo (a prescindere dal minimale contributivo) nei 12 mesi che precedono l'inizio del medesimo periodo di disoccupazione.

A tali lavoratori dal 1° gennaio 2019 vengono applicate misure di politica attiva, individuate da un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'A.N.P.A.L. All'onere derivante dalle concessione della mobilità in deroga per il 2019 si fa fronte nel limite massimo delle risorse residue disponibili per le politiche del lavoro e l'occupazione delle regioni, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Inoltre l'attuazione di quanto previsto verrà disciplinata con specifico decreto interministeriale.

3. Fondo per il reddito di cittadinanza (art. 1, commi 255, 258 e 259)

La norma prevede l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del «Fondo per il reddito di cittadinanza», volto a introdurre nel nostro ordinamento gli istituti del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza, con una dotazione pari a 7.100 milioni di euro per il 2019, 8,055 milioni per il 2020 e 8,317 milioni a decorrere dal 2021, demandando l'attuazione degli stessi a successivi atti normativi. Prevede, altresì, che fino ad allora, continuino ad essere riconosciute le prestazioni del Rel, nel limite di spesa pari alle risorse già destinate, che a tal fine sono accantonate nell'ambito del Fondo per il reddito di cittadinanza.

Il comma 258 dispone che, nell'ambito delle risorse del Fondo per il reddito di cittadinanza, fino a 1 miliardo di euro per ciascuno degli anni 2019-20 sia destinato al potenziamento dei Centri per l'Impiego e fino a 10 milioni per il 2019 al funzionamento di Anpal Servizi.

Autorizza inoltre le Regioni ad assumere fino a 4 mila unità di personale, aumentando le rispettive dotazioni organiche, con decorrenza 2019 e a regime, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il reddito di cittadinanza.

Infine, il comma 259 interviene a modificare l'art.3-bis del D.L. 12 luglio 2018 n. 87, prevedendo la facoltà, anziché l'obbligo, per le regioni di destinare una quota delle proprie facoltà assunzionali per garantire la piena operatività dei centri per l'impiego.

4. Proroga congedo di paternità (art. 1, comma 278)

Vengono prorogati per il 2019 sia il congedo obbligatorio per il padre (di cui viene anche elevata la durata a 5 giorni), e il congedo facoltativo per un ulteriore giorno, in sostituzione della madre.

5. Sistema duale (art. 1, comma 281)

Il comma prevede che, per il 2019, le risorse destinate al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza tra scuola e lavoro, pari ad euro 75 milioni, siano incrementate di euro 50 milioni, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

6. Politiche attive del lavoro (art. 1, comma 285)

La norma dispone che alcune risorse, stanziare da precedenti provvedimenti legislativi e non utilizzate, siano destinate ad interventi di politica attiva del lavoro, incrementando a tal fine anche il Fondo per le politiche attive del lavoro. In particolare: le risorse non utilizzate per i programmi di riqualificazione e ricollocazione di lavoratori in situazione di crisi aziendale o settoriale nel Mezzogiorno, di cui all'articolo 10, comma 1, del D.L. 91/2017, restano acquisite al bilancio dell'ANPAL al fine di essere utilizzate per programmi di politica attiva del lavoro; i risparmi di spesa presenti nel Fondo istituito per finanziare l'erogazione dell'indennità di partecipazione ai tirocinanti che effettuino tirocini formativi e di orientamento nelle Pubbliche Amministrazioni, affluiscono al Fondo per le politiche attive del lavoro.

7. Incentivi per il contratto di apprendistato (art. 1, comma 290)

La norma dispone la riduzione degli incentivi previsti per le assunzioni con il contratto di apprendistato di primo livello, stanziando 5 milioni per il 2019 (in luogo dei 15,8 milioni previsti dalla legge di bilancio per il 2018) e 5 milioni annui a decorrere dal 2020 (in luogo dei previsti 22 milioni).

8. Assunzioni presso l'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 1, comma 445)

Nell'ambito di tale norma, viene modificata la misura dell'aumento delle sanzioni, nel

ASCOM CONFCOMMERCIO TORINO – Area Lavoro e Relazioni sindacali

20% per quelle relative alle violazioni in materia di lavoro irregolare, orario di lavoro, attività delle agenzie per il lavoro e distacco transnazionale, nel 10% per la violazione delle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 20% per la violazione delle altre disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale individuate con decreto del Ministero del Lavoro. Viene confermato che le maggiorazioni sono raddoppiate in caso di recidiva del datore di lavoro nei tre anni precedenti.

9. Fondo per le politiche della famiglia (art. 1, comma 482)

Viene riformulata la disciplina del Fondo per le politiche della famiglia, confermando la destinazione anche a iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro (lett. n)). Il richiamo all'art. 9 della legge n. 53/2000, lascia presumere che si tratterà di contributi in favore di datori di lavoro, volti a promuovere azioni positive, come, ad esempio, flessibilità degli orari e misure di conciliazione.

10. Congedo di maternità (art. 1, comma 485)

Viene introdotta la facoltà per le lavoratrici madri di astenersi dal lavoro entro i cinque mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

11. Smart working (art. 1, comma 486)

E' previsto l'obbligo per i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione in modalità agile di riconoscere priorità alle richieste di smart working presentate dalle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità obbligatorio e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi della legge n. 104/1992.

12. Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (art. 1, commi da 784 a 787)

I percorsi di Alternanza Scuola Lavoro sono ridenominati "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", riducendone, già a partire dall'anno scolastico in corso, il numero di ore minimo complessivo da svolgere.

Più precisamente, i percorsi negli istituti professionali passano da 400 a 210 ore, quelli

negli istituti tecnici da 400 a 150 ed infine i percorsi nei licei passano dalle attuali 200 ore ad un minimo di 90.

Le linee guida in merito a suddetti percorsi saranno definite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge.

Le disposizioni di cui al comma 786 prevedono che le risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 39, della legge 13 luglio 2015, n. 107 (pari a 100 milioni di euro dal 2016), siano assegnate alle scuole nei limiti necessari allo svolgimento del numero minimo di ore fissato.

Con riferimento ai progetti già attivati dalle scuole nell'anno scolastico 2018-2019, in corso, si dispone che, anche nei confronti di eventuali soggetti terzi coinvolti, si determina, automaticamente, una rimodulazione delle attività, in base alle risorse disponibili a seguito delle novità introdotte.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE PUBBLICO E PRIVATO

1. Estinzione debiti previdenziali lavoratori autonomi (art. 1, commi 185 - 187)

Possono essere estinti in modalità agevolata dai lavoratori autonomi in difficoltà, con ISEE quindi non superiore a 20.000 euro, anche i carichi derivanti dall'omesso versamento dei contributi previdenziali dovuti dagli iscritti alle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi dell'INPS per debiti previdenziali non derivanti da accertamento e relativi al periodo 1 gennaio 2000 – 31 dicembre 2017. L'estinzione potrà avvenire versando le somme affidate all'agente della riscossione a titolo di capitale e interessi, in misura pari:

1. al 16 per cento, qualora l'ISEE del nucleo familiare risulti non superiore a 8.500 euro.
2. al 20 per cento, qualora l'ISEE del nucleo familiare sia compreso tra 8.500 e 12.500 euro;
3. al 35 per cento, qualora l'ISEE sia superiore a 12.500 euro;

Oltre a ciò sarà dovuto l'aggio previsto e le spese di notifica ma non quelle relative ad interessi e sanzioni.

2. Indicizzazione pensioni (art. 1, comma 260)

Per il triennio 2019-2021 l'indicizzazione delle pensioni, e quindi il loro aggancio alla variazione dell'inflazione, è riconosciuta secondo il seguente sistema e per fasce di importo, prendendo come riferimento l'importo del trattamento minimo INPS che è pari nel 2018 a circa 6.600 euro annui.

Fasce di importo	%
Per le pensioni di importo complessivo fino a 3 volte il trattamento minimo INPS	100

Ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 3 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 4 volte il predetto trattamento minimo, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti stessi	97
Ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 4 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 5 volte il predetto trattamento minimo, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti stessi	77
Ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 6 volte il predetto trattamento minimo, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti stessi	52
Ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 8 volte il predetto trattamento minimo, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti stessi	47
Ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 9 volte il predetto trattamento minimo, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti stessi	45
Ai trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 9 volte il trattamento minimo, con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti stessi	40

3. Riduzione importi pensionistici superiori a 100.000 euro lordi annui (art. 1, commi da 261 a 268)

Dal 1° gennaio 2019 è prevista la riduzione temporanea, per cinque anni, dei trattamenti pensionistici superiori a centomila euro lordi annui. Le pensioni interessate dal taglio sono quelle dirette di vecchiaia e anzianità/anticipate, con quote pensionistiche calcolate con il sistema retributivo.

Fascia di importo pensionistico	% riduzione
100.000 -130.000	15
130.001-200.000	25
200.001-350.000	30
350.001-500.000	35
Oltre 500.000	40

Qualora il soggetto sia titolare di più di un trattamento pensionistico, si prende in considerazione l'importo complessivo.

I predetti limiti sono rivalutati annualmente in base alla perequazione automatica delle pensioni di cui sopra e la riduzione non si applica in ogni caso alle pensioni liquidate interamente con il sistema di calcolo contributivo ed alle pensioni di invalidità, superstiti o a favore delle vittime del dovere e del terrorismo.

Per effetto dell'applicazione delle percentuali di riduzione di cui sopra, il trattamento complessivo derivante non potrà risultare inferiore a 100.000 euro lordi annui. Parallelamente, presso l'INPS e gli altri enti previdenziali interessati è istituito un "Fondo risparmio sui trattamenti pensionistici di importo elevato" in cui confluiscono e vengono accantonati i relativi risparmi di spesa.

4. Lavoratori esposti all'amianto (art. 1, comma 279)

Viene estesa la platea di lavoratori ai quali sono riconosciuti i benefici previdenziali per l'esposizione all'amianto.

In particolare, ai lavoratori che, in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, siano approdati ad una gestione di previdenza diversa da quella dell'INPS e che non abbiano maturato il diritto alla decorrenza della pensione negli anni 2015 e 2016, siano compresi, ai fini della fruizione dei benefici, i lavoratori che, transitati nel pubblico impiego ovvero nella gestione ex-IPOST (gestione dei postelegrafonici) abbiano effettuato la ricongiunzione contributiva (ai sensi dell'articolo 2 della L. 29/1979) e risultino iscritti a forme previdenziali obbligatorie diverse dall'Assicurazione Generale Obbligatoria.

5. Indennizzi aziende commerciali in crisi (art. 1, commi 283 e 284)

Gli indennizzi per le aziende commerciali in crisi sono ripristinati in maniera strutturale a decorrere dal 1° gennaio 2019, con le modalità ed i requisiti già previsti dal decreto legislativo n. 207/96 e successive modificazioni ed integrazioni, ai soggetti che, alla data di presentazione della domanda, si trovano in possesso delle condizioni di cui all'articolo 2 del medesimo decreto legislativo.

Si tratta di una importante forma di ammortizzatore sociale, sostenuta dalla nostra Confederazione, che consente di accompagnare al pensionamento i commercianti costretti a cessare anticipatamente la propria attività e che è, peraltro, autofinanziata dalla categoria attraverso una specifica contribuzione a carico di tutti gli iscritti alla Gestione Commercianti INPS.

Di conseguenza, infatti, dal 1° gennaio 2019 viene anche confermata l'aliquota contributiva dello 0,09%, nella misura e secondo le modalità previste, dovuta appunto da tutti gli iscritti alla gestione esercenti attività commerciali INPS. Viene parimenti stabilito che, qualora l'andamento tecnico del Fondo per il finanziamento dello strumento dovesse essere avverso, la suddetta aliquota potrà essere rivista pena il blocco da parte dell'INPS del riconoscimento della prestazione.

6. Reinserimento lavorativo disabili da lavoro (art. 1, comma 533)

La retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria 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 che sia prima stata ultimata la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto, è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro stesso nella misura del sessanta per cento di quanto effettivamente corrisposto.

I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'Inail. Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno. Qualora gli interventi individuati nell'ambito del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato non vengano attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a restituire all'Inail l'intero importo del rimborso.

A decorrere dal 1° gennaio 2019, l'Inail concorre al finanziamento dell'assegno di ricollocazione rilasciato alle persone con disabilità da lavoro in cerca di occupazione.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di finanziamento.

7. Incentivi assunzioni giovani eccellenze (art. 1, commi da 706 a 717)

La norma riconosce un incentivo, per le assunzioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi INAIL) in favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto subordinato a tempo indeterminato laureati ovvero dottori di ricerca.

L'incentivo viene riconosciuto nello specifico in relazione alle assunzioni di:

- cittadini con laurea magistrale, ottenuta dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione pari a 110 e lode e, come aggiunto dal Senato rispetto al testo originario, media ponderata di 108/110, entro la durata legale del corso di studi, prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute. Durante l'iter parlamentare sono state ricomprese per questa fattispecie anche le Università telematiche, in un primo tempo escluse;
- cittadini con dottorato di ricerca, ottenuto dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute.

L'esonero è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto subordinato di tipo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto. L'agevolazione è concessa anche per i casi di trasformazione, avvenuta nel corso del 2019, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso dei requisiti soggettivi summenzionati alla data della trasformazione.

Qualora un lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato sia stato parzialmente fruito il beneficio in esame, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato nel 2019 da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto a questi ultimi per il periodo residuo.

Le fattispecie di esclusione del beneficio o di decadenza dal medesimo sono costituite dalle ipotesi di licenziamento (individuale o collettivo); inoltre, il beneficio decade: se il numero complessivo dei dipendenti è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente l'applicazione dell'incentivo; se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese; se l'impresa beneficiaria delocalizza in un Paese non appartenente all'Unione europea, riducendo le attività produttive in Italia nei tre anni successivi al periodo di imposta in cui ha fruito dell'incentivo; se vengono definitivamente accertate determinate violazioni di legge in materia lavoristica.

L'esonero è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva e rientra nella disciplina europea sul regime di "de minimis".

L'INPS è chiamata a stabilire, con apposita circolare, le modalità di fruizione dell'esonero.

Gli oneri relativi allo sgravio in esame sono posti a carico, nel limite di 50 milioni di euro per il 2019 e di 20 milioni per il 2020, delle risorse del Programma operativo nazionale "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" (PON SPAO). L'ANPAL provvede a rendere tempestivamente disponibili le predette risorse, per consentirne l'effettivo avvio. Nell'ambito delle proprie competenze, le Regioni possono integrarne il finanziamento.

8. Riforma tariffa dei premi INAIL (art. 1, commi 1121 e seguenti)

Per consentire la riforma delle tariffe dei premi INAIL dovuti dalle aziende per i lavoratori alle proprie dipendenze, con effetto dal 1° gennaio 2019 e fino al 31.12.2021, sono stati stanziati ulteriori fondi, pari a 410 milioni per il 2019, a 525 milioni per il 2020 e a 600 milioni per il 2021, che si aggiungono ai 1.200 milioni annui già previsti a tale scopo dalla legge di bilancio 2014.

Tali coperture sono propedeutiche all'attuazione della Riforma della Tariffa dei Premi INAIL di cui alla Determina Presidenziale n. 385, del 2 ottobre 2018 che dovrà poi essere pienamente operativa a seguito dell'emanazione del decreto interministeriale di attuazione.

Lo stanziamento predetto sarà parzialmente coperto da una riduzione dei fondi destinati dall'INAIL al finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Bandi ISI), nell'importo seguente: 110 milioni per il 2019 e 100 milioni per ciascuno degli anni 2020 e 2021 e di ulteriori 50 milioni di euro per ciascuno

degli anni 2020 e 2021 delle risorse destinate allo sconto per prevenzione. Dal 2021 potrebbe essere operata un'ulteriore riduzione, nel limite di 50 milioni di euro, dei predetti finanziamenti. Va precisato che i predetti finanziamenti che vengono in parte tagliati sono comunque subordinati ad azioni "virtuose" o alla presentazione di progetti promossi dai datori di lavoro a titolo volontario per la prevenzione, mentre la revisione delle tariffe che entrerà a regime con tale riforma interessa la generalità delle aziende ed incide direttamente sulla riduzione strutturale del costo del lavoro,

L'Istituto, infatti, in attuazione della legge di stabilità 2014 ha predisposto una vera e propria riforma attesa da oltre dieci anni, superando il sistema del taglio lineare che penalizzava in particolare le aziende del Settore del Terziario le quali vantano rispetto agli altri settori un andamento infortunistico decisamente migliore.

La nuova tariffa comporta così per la Gestione Terziario una notevole riduzione strutturale del tasso medio, intorno al 46%, ben superiore al predetto taglio lineare e **con un risparmio complessivo quindi di diverse centinaia di milioni di euro.**

L'INAIL, per garantire la sostenibilità delle nuove tariffe, soggette ad ulteriore revisione dal 2022, ne assicura il costante monitoraggio e - in caso di scostamento negativo dell'andamento delle entrate, in grado di compromettere l'equilibrio economico-finanziario e attuariale della gestione assicurativa - propone tempestivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze l'adozione di adeguate misure correttive

Invio INAIL basi di calcolo e comunicazione tassi

Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe dei premi, il termine per l'invio ai datori di lavoro delle basi di calcolo (modello 10 SM) e della comunicazione del tasso (20SM) è differito dal 31 dicembre 2018 al 31 marzo 2019.

Rinvio scadenza pagamento autoliquidazione 2019

Il termine per il pagamento dell'autoliquidazione, è differito, a causa della riforma della tariffa, dal 16 febbraio 2019 al 16 maggio 2019. In caso di pagamento rateale, i termini di scadenza della prima e della seconda rata per il 2019 sono unificati al 16 maggio del medesimo anno.

Azione di regresso

E' stata inserita una norma in base alla quale, nella liquidazione dell'importo dovuto dal
ASCOM CONFCOMMERCIO TORINO – Area Lavoro e Relazioni sindacali

datore di lavoro nei casi in cui sussista la responsabilità civile del datore di lavoro stesso, il giudice può procedere alla riduzione della somma, tenendo conto della condotta precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo e dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro. Le modalità di esecuzione dell'obbligazione possono essere definite tenendo conto del rapporto tra la somma dovuta e le risorse economiche del responsabile.

Prestazioni INAIL per infortuni mortali

L'importo dell'assegno una tantum a favore dei familiari dei lavoratori vittime di infortuni mortali sul lavoro è elevato a diecimila euro (attualmente pari a 2.160 euro).

Inoltre sono previsti nuovi e più favorevoli criteri per il requisito della vivenza a carico degli aventi diritto, sia per l'assegno una tantum che per la rendita ai superstiti. I relativi oneri sono considerati nell'ambito del nuovo sistema tariffario.

Premio supplementare silicosi asbestosi

Il premio supplementare silicosi ed asbestosi non è più dovuto.

Riduzione contributiva datori di lavoro edili

La riduzione contributiva dell'11,5% a favore dei datori di lavoro edili non trova più applicazione per i premi INAIL, in quanto assorbita nell'ambito della nuova tariffa.

Tasso di premio massimo

Il tasso di premio massimo applicabile con la nuova tariffa dei premi è ridotto dal 130 per mille al 110 per mille.