



FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 10 maggio 2021

Alle
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 56

CIRCOLARI / PRASSI APPLICATIVE

INPS: COVID-19 – Decreto Ristori: chiarimenti su esonero contributivo per le aziende

L'INPS, con il messaggio n. 1836 del 6 maggio 2021, fornisce le indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso Uniemens, le istruzioni contabili e le indicazioni relative alla variazioni al piano dei conti.

Tale aiuto è stato autorizzato dalla Commissione Europea con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021.

Il Decreto Ristori (decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176) prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale, nel quadro delle misure di sostegno ai lavoratori e alle imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Si veda anche la circolare INPS n. 24/2021, con le prime indicazioni per la gestione dell'esonero contributivo.

INPS: parziale verticale o ciclico – calcolo dell'anzianità contributiva

L'INPS, con la circolare n. 74 del 4 maggio 2021, fornisce indicazioni in ordine alla nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto – introdotta dall'articolo 1, comma 350, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 – con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale o ciclico.

La domanda dovrà essere presentata con l'indicazione degli eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, completa della copia del contratto di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico al quale la stessa si riferisce e di uno dei seguenti documenti, attestazione del datore di lavoro o dichiarazione sostitutiva del lavoratore.

Circolare INPS n. 56/2021 – prime indicazione sull’esonero contributivo per l’assunzione giovani e la conversione dei contratti a termine

Con la circolare n. 56 del 12 aprile 2021, l’Inps fornisce le prime indicazioni operative in merito all’applicabilità dell’esonero per l’assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 (art. 1 commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021)).

La legge di Bilancio 2021, ha infatti previsto all’articolo 1, comma 10, che: “Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021- 2022, al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, l’esonero contributivo di cui all’articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Al comma 11 del medesimo articolo è altresì previsto che:

“L’esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna”.

Ulteriormente, il comma 12 dell’articolo 1 della legge di Bilancio 2021 ha disposto che: “In deroga all’articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all’articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l’esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l’assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva”. Inoltre, la norma precisa, al comma 13 del predetto articolo 1, che: “Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all’articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Innanzitutto l’INPS ne delimita l’ambito di applicazione, specificando che l’esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, escludendo invece la pubblica Amministrazione e le imprese del settore finanziario.

L’incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell’evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (la legge 205 del 2017 stabiliva invece il tetto massimo nei 30 anni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell’intera vita lavorativa.

L'esonero viene applicato anche in caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato, ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Sono invece esclusi dal beneficio, come già previsto dall'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico (fattispecie che già beneficiano di aliquote basse) nonché le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulati a tempo indeterminato, nonché il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, nonché i rapporti di prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Infine, la legge di Bilancio esclude espressamente che l'esonero si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018, per i quali continua a trovare applicazione il solo regime agevolato di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge di Bilancio 2018 (cfr circolare 40/18 Inps).

L'incentivo, per le sole assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e per un massimo di 36 mesi.

L'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'Inps specifica altresì che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pari a 500 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'Istituto chiarisce altresì che la nuova agevolazione per assumere giovani under 36 è ulteriore e aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla legge di Bilancio 2018.

La circolare dedica anche un apposito paragrafo alla trattazione di casi particolari, come rapporti di lavoro a tempo indeterminato part time di un lavoratore assunto da due datori di lavoro, caso di cessione del contratto a tempo indeterminato.

L'Istituto analizza anche il comma 14, della legge di Bilancio 2021, che stabilisce che il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 fino al del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", nei limiti e alle condizioni di cui alla

medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, né con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020.

Laddove inoltre i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione.

GIURISPRUDENZA/INTERPELLI

Cassazione: componente del consiglio di amministrazione e lavoro dipendente

Con ordinanza n. 10308/2021, la Corte di Cassazione, trattando la questione relativa alla deducibilità dei costi, ha affermato che un componente del consiglio di amministrazione di una società con delega alla gestione amministrativa con firma libera, può svolgere attività di lavoro subordinato a condizione che quest'ultima sia riconoscibile da una serie di elementi come, ad esempio, la continuità nello svolgimento delle mansioni, la periodicità della corresponsione del compenso ed il coordinamento del lavoro con l'attività di impresa.

Cassazione: licenziamento per inidoneità di un portatore di handicap

Con sentenza n. 6497 del 9 marzo 2021, la Corte di Cassazione ha affermato che è illegittimo il licenziamento di un disabile per inidoneità sopravvenuta alle mansioni se il datore di lavoro non dimostra che è impossibile trovare una nuova collocazione, anche di livello inferiore, perché tale operazione si presenta troppo onerosa, anche in termini di formazione, o perché lede gli interessi professionali di altri lavoratori.

Vice Direttore
Responsabile AREA LAVORO E WELFARE
(Gabriele Cardia)