

A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 2/2021



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Gennaio 2021]

LEGGE DI BILANCIO: NOVITA' IN TEMA DI RAPPORTO DI LAVORO.

(L. 178 del 30.12.2020 – G.U. 322 S.U. 46/L del 31.12.2020 – Ministero del Lavoro, Sito Internet)



In attesa di chiarimenti sulle novità introdotte dalla **Legge di Bilancio 2021**, con la presente si ritiene opportuno anticipare, in attesa di futuri chiarimenti interpretativi, le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro:

- **Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato per giovani e donne:** è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi (elevati a 48 mesi per assunzioni in sedi produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) 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, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Analogo incentivo è previsto per le assunzioni di donne che comportino un incremento occupazionale netto.

- **Fondo per l'esonero parziale dai contributi previdenziali per lavoratori autonomi e professionisti:** è istituito un fondo per l'esonero parziale dei contributi previdenziali dovuti nel 2021 dai lavoratori autonomi e dai professionisti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a €. 50.000 e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli del 2019.
- **Sospensione dei versamenti contributivi per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche:** sono sospesi i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche in relazione ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara relativamente alle scadenze di gennaio e febbraio 2021.
- **Rinnovo dei contratti a tempo determinato:** è prorogato fino al 31.03.2021 il termine fino al quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati, fermo restando il limite complessivo di 24 mesi, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta anche in assenza delle causali previste dal Decreto Dignità.
- **Proroga dei trattamenti di integrazione salariale:** sono prorogate la cassa integrazione ordinaria, l'assegno ordinario e la cassa integrazione in deroga per una durata massima di ulteriori dodici settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra l' 01.01.2021 e il 31.03.2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e nel periodo compreso tra l' 01.01.2021 e il 30.06.2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.
- **Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale:** è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali (pari alle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020) per un periodo massimo di otto settimane da fruirsi entro il 31.03.2021 nei confronti dei datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedano trattamenti di integrazione salariale.

- **Blocco dei licenziamenti:** è esteso al 31.03.2021, alle medesime condizioni in vigore fino al 31.01.2021, il divieto di licenziamento per motivi economici.
- **Programma «Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori» (GOL):** è istituito il programma «Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori» (GOL) finalizzato ad incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro dei beneficiari del Reddito di cittadinanza, dei disoccupati percettori di NASpl, dei lavoratori in cassa integrazione in transizione attraverso politiche attive basate sulle specifiche esigenze.
- **Proroga APe Sociale:** è estesa fino al 31.12.2021.
- **Congedo obbligatorio di paternità:** è incrementata da 7 a 10 giorni la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente per l'anno 2021 da fruire nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio.

AGEVOLAZIONE INAIL – MODELLO OT23 (ex OT24)

(DM 27.02.2019 – INAIL, Sito Internet)

L' introduzione della nuova tariffa premi non ha sostanzialmente modificato (se non cambiandone il nome da OT24 a OT23) la possibilità da parte del l' INAIL di premiare i datori di lavoro che abbiano effettuato, nell' anno solare quello di presentazione della domanda (2019), interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.

A differenza del passato è possibile chiedere la riduzione qualunque sia l'anzianità dell'attività aziendale, anche nel primo biennio di attività della posizione assicurativa territoriale (PAT).

1. Entità:

Nei primi due anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'otto per cento. Dopo il primo biennio di attività della PAT, la percentuale di riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della medesima PAT.

In particolare:



Lavoratori-anno del triennio della PAT	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 10,01 a 50	18%
Da 50,01 a 200	10%
Oltre 200	5%

2. Condizioni:

a) essere in regola (c.d. pre-requisiti) con gli adempimenti contributivi e assicurativi, così come previsto dalla Circolare INAIL n. 61 del 26.06.2015, e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro.

In particolare, è richiesta 1) l' applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali ed eventualmente aziendali, nonché degli altri obblighi di legge; 2) l' inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti (amministrativi o giurisdizionali) definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro e 3) il possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

b) devono essere effettuati ulteriori interventi per migliorare le predette condizioni di sicurezza.

Detti interventi, devono essere migliorativi rispetto alle condizioni minime già previste dalla normativa in materia di sicurezza (infatti, l'essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro è una delle condizioni preliminari essenziali per la richiesta di riduzione).

3. Domanda: deve essere presentata apposita istanza alla competente sede territoriale dell'INAIL **entro il 29 febbraio 2020**).

Contestualmente all'inoltro dell' istanza, pena inammissibilità della domanda, dovrà essere allegata la documentazione individuata dall' INAIL come probante l' attuazione dell' intervento dichiarato.

Pertanto per ogni intervento, deve essere prodotto un file che viene allegato alla domanda contenente la relativa documentazione probante.

La domanda deve essere ripetuta ogni anno in relazione agli interventi migliorativi effettuati nell'anno solare precedente.

Relativamente agli interventi migliorativi, il requisito si intende rispettato se nell'anno solare precedente alla presentazione della domanda (1° gennaio – 31 dicembre 2019) siano stati effettuati interventi tali che la somma dei loro punteggi, così come indicati nel MODULO DI DOMANDA, sia pari almeno a 100.

4. Perdita della riduzione: Se a seguito della concessione della riduzione, gli organi di vigilanza (che potranno verificare la veridicità di quanto dichiarato nella richiesta del contribuente) attestano la mancanza dei requisiti e delle condizioni previste per il riconoscimento della riduzione, la sede INAIL competente procede all'annullamento della riduzione, oltre alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e all'applicazione delle vigenti sanzioni.

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

(Ministero dell' Economia e delle Finanze, Decreto 11.12.2020 - INPS, Circolare n. 152 del 22.12.2020 – INAIL, Circolare n. 48 del 29.12.2020)

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la misura del tasso degli interessi legali è fissato al 0,01% in ragione d'anno in diminuzione rispetto allo 0,05% in vigore fino al 31.12.2022.

Detto tasso costituirà anche la misura massima di riduzione delle sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento dei premi INAIL e dei contributi INPS.

VARIAZIONE DELLA MISURA DELGI INTERESSI LEGALI INTERVENUTE NEL TEMPO:

PERIODO DI VALIDITA'	TASSO INTERESSI LEGALI
Fino al 15 dicembre 1990	5%
Dal 16 dicembre 1990	10%

Dal 01 gennaio 1997	5%
Dal 01 gennaio 1999	2,5%
Dal 01 gennaio 2001	3,5%
Dal 01 gennaio 2002	3%
Dal 01 gennaio 2004	2,5%
Dal 01 gennaio 2008	3%
Dal 01 gennaio 2010	1%
Dal 01 gennaio 2011	1,5%
Dal 01 gennaio 2012	2,5%
Dal 01 gennaio 2014	1%
Dal 01 gennaio 2015	0,5%
Dal 01 gennaio 2016	0,2%
Dal 01 gennaio 2017	0,1%
Dal 01 gennaio 2018	0,3%
Dal 01 gennaio 2019	0,8%
Dal 01 gennaio 2020	0,05%
Dal 01 gennaio 2021	0,01%

ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI E INTERVENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER EMERGENZA COVID-19

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 19 del 21.12.2020)

Il Ministero del Lavoro è intervenuto chiarendo la possibilità di avvalersi della sospensione dagli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai sensi della L. 68/1999, per le imprese che fruiscono di ammortizzatori sociali (cassa integrazione

ordinaria, cassa integrazione in deroga, fondo integrazione salariale o fondi di solidarietà bilaterale) con la causale "emergenza COVID 19".

Resta inteso che l'obbligo di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti è:

- sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata all'ammortizzatore sociale;
- ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid-19.

COMUNICAZIONE PERIODICA DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

(D.Lgs 81/2015)

Salvo diversa previsione del CCNL applicato in azienda (e salvo eventuale proroga), il prossimo 31 gennaio scade il termine per l'inoltro della comunicazione periodica dei lavoratori somministrati (ex interinali) prevista dall'art. 36 del D. Lgs. 81/2015.

Pertanto, l'utilizzatore è tenuto a comunicare annualmente alle RSU/RSA ovvero, in loro assenza, alle Organizzazioni



Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione stipulati nel 2020, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il mancato adempimento del suddetto obbligo è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da €. 250,00 ad €. 1.250,00.

COVID 19 – NOVITA' LAVORO

(INPS, Messaggi nn. 4781 del 21.12.2020 e 4840 del 23.12.2020)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando che l' INPS è intervenuta fornendo:

- ulteriori chiarimenti in merito all' esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione;
- istruzioni operative in merito alla sospensione del versamento dei contributi previsto dal D.L. 157/2020 e precisazioni in merito al rilascio del DURC nei settori del turismo e della cultura.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 21537 del 20.08.2019, 21558 del 21.08.2019, 23105 DEL 17.09.2019, 23583 del 23.09.2019 e 23789 del 24.09.2019)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione che le parti si sono impegnate a rispettare;
- il principio di necessaria corrispondenza tra addebito contestato e addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare, il quale vieta di infliggere un licenziamento sulla base di fatti diversi da quelli contestati, non può ritenersi violato qualora, contestati atti idonei ad integrare un'astratta previsione legale, il datore di lavoro allegghi, nel corso del procedimento disciplinare, circostanze confermatrici o ulteriori prove, in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente controdedurre. Tale principio può, invece, ritenersi violato qualora il datore di lavoro allegghi, nel corso del giudizio, circostanze nuove che, in violazione del diritto di difesa, implicano una diversa valutazione dei fatti addebitati;
- qualora il contratto collettivo (anche l' accordo aziendale) non abbia un predeterminato termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la

funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione ve estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare (nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto) la perpetuità del vincolo obbligatorio. Ne consegue che, in caso di disdetta del contratto i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengano in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione;

- seppure il licenziamento illegittimo e il licenziamento ritorsivo siano fattispecie giuridicamente distinte, tuttavia ben può il giudice di merito valorizzare, ai fini della valutazione della ritorsività, tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, ivi inclusi quelli già valutati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso;
- in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sebbene non sussista un onere del lavoratore di indicare quali siano i posti disponibili in azienda ai fini del repace, gravando la prova della impossibilità di ricollocamento sul datore di lavoro, una volta accertata, anche attraverso presunzioni gravi, precise e concordanti, tale impossibilità, la mancanza di allegazioni del lavoratore circa l'esistenza di una posizione lavorativa disponibile vale a corroborare il descritto quadro probatorio relativo all' assenza di posti disponibili in azienda ai fini del repace.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, note nn. 1057 del 30.11.2020, 1107 del 11.12.2020 e 4539 del 15.12.2020 - Agenzia delle Entrate, Comunicato, Gazzetta Ufficiale del 22.12.2020 – ANPAL,

Comunicato - INPS, Circolari nn. 155 del 23.12.2020 e 157 del 29.12.2020 - INPS, Messaggio n. 4464 del 26.11.2020 – INAIL Circolari nn. 47 del 28.12.2020 e 49 del 30.12.2020 – INAIL, Istruzione Operativa n. 15530 del 31.12.2020)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- il Ministero del Lavoro ha chiarito:
 - le condizioni di ingresso e soggiorno di lavoratori provenienti da paesi terzi nell' ambito di trasferimenti intra-societari;
 - le recenti modifiche in tema di diffida accertativa e potere di disposizione;
- l' Agenzia delle Entrate ha pubblicato in G.U. le nuove Tariffe ACI per la determinazione del fringe benefit relativo all' utilizzo delle autovetture da parte di lavoratori subordinati e parasubordinati (amministratori compresi);
- L' ANPAL ha prorogato al 31.01.2021 il termine ultimo per la presentazione delle domande relative all' incentivo IO Lavoro (scadenza inizialmente prevista per il 31.12.2020),
- l' INPS è intervenuta comunicando:
 - le istruzioni operative in merito all' effettuazione delle operazioni di conguaglio;
 - i limiti di reddito per il riconoscimento degli assegni familiari e della maggiorazione di pensione;
 - ulteriori chiarimenti in merito alla possibilità di risolvere il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all' indennità NASpl;
- l' INAIL ha pubblicato:
 - gli importi rivalutati con decorrenza 01.07.2020 del minimale e del massimale di rendita;
 - le istruzioni operative relative all' autoliquidazione dei premi 2020/2021.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 10.12.2020)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.11.2020 al 14.12.2020. Il coefficiente è pari a 1,375 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.