



Roma, Li 5 agosto 2021

Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Circolare INPS n. 115 del 2021: prime indicazioni sullo sgravio contributivo inerente ai contratti di rioccupazione

L'INPS, con la circolare n. 115 del 2 agosto 2021, interviene, alla luce dell'autorizzazione rilasciata in data 28 giugno 2021 dalla Commissione Europea, a fornire le prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero introdotto dall'art. 41, commi da 5 a 9, D.L. n. 73/2021 (decreto Sostegni bis) per il contratto di rioccupazione, disciplinato dal medesimo art. 41, commi da 1 a 4. Il procedimento di richiesta di ammissione all'esonero sarà reso disponibile all'inizio del mese di settembre 2021.

Come noto, il contratto di rioccupazione consiste in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ai fini della prova, diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica Covid-19. Esso prevede, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, con preavviso decorrente dal medesimo termine ma se, al termine del periodo di inserimento, nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che abbiano effettuato nuove assunzioni mediante il contratto di rioccupazione nel periodo compreso tra il primo luglio 2021 e il 31 ottobre 2021. Pertanto, qualora l'assunzione venga effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali, ancorché a tempo indeterminato, l'incentivo in oggetto non può trovare applicazione.

L'importo dell'esonero in esame è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12) 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 (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Il beneficio spetta per un periodo massimo di sei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato e può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro.

Il diritto alla legittima fruizione della misura è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, effettuata mediante contratto di rioccupazione, di determinate condizioni, costituite dalla circostanza che il lavoratore, alla data della nuova assunzione, si trovi in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19, D.lgs n. 150 del 2015 e che il datore di lavoro non abbia proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, nella medesima unità produttiva.

È prevista la decadenza dal beneficio dell'esonero e la restituzione di quanto fruito per i datori di lavoro che procedono (i) al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento di cui all'art. 41, comma 3, del decreto Sostegni bis o (ii) al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione, nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata.

L'INPS precisa, infine, che la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati se il lavoratore, per il quale è stata già parzialmente fruita l'agevolazione, viene nuovamente assunto dal medesimo o da altro datore di lavoro con contratto di rioccupazione, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura di esonero per i mesi residui spettanti.

2. Circolare INPS n. 113 del 2021: nuovo orientamento procedurale sulla classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali

L'INPS, con la Circolare n. 311 del 28 luglio 2021, interviene in materia di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali, prendendo atto del nuovo indirizzo espresso dalla Corte di Cassazione con le sentenze n. 14257/2019 e n. 5541/2021. La Suprema Corte, negando la sussistenza di un contrasto idoneo ad imporre una rimessione della questione alle Sezioni Unite, ha ribadito principi di diritto precedentemente espressi.

In particolare, l'art. 3, comma 8, l. n. 335 del 1995 stabilisce che i provvedimenti di variazione della classificazione dei datori di lavoro producono effetti dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento o della richiesta dell'interessato. La retroattività degli effetti della variazione si determina ogni volta che vi sia stato, nel momento iniziale dell'attività, un comportamento del datore positivo e volontario, quale l'inoltro di dichiarazioni inesatte, tale da determinare un inquadramento errato. La condotta omissiva intervenuta nel corso dell'attività del datore di lavoro trova una specifica sanzione nell'art. 2, comma 1, d.l. n. 352 del 1978, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 467 del 1978, che prevede l'obbligo dell'impresa di comunicare agli enti previdenziali le variazioni relative all'attività imprenditoriale svolta, il cui inadempimento non comporta alcuna conseguenza sotto il profilo della decorrenza della variazione di inquadramento.

La variazione di classificazione dei datori di lavoro, con il conseguente trasferimento nel settore economico corrispondente all'effettiva attività svolta, può avvenire con effetto retroattivo soltanto in caso di inesatte dichiarazioni del datore di lavoro rese al momento dell'iniziale inquadramento.

Pertanto, ai fini della variazione di classificazione dei datori di lavoro, i provvedimenti dell'Istituto successivi alla data del 24 maggio 2019, in ragione del consolidarsi del nuovo orientamento giurisprudenziale, dovranno basarsi sul presupposto che l'omessa comunicazione del datore di lavoro circa i mutamenti dell'attività svolta non potrà essere più equiparata all'inesatta dichiarazione (per cui non potrà più rilevare ai fini dell'adozione di un provvedimento di variazione di classificazione con efficacia retroattiva).

La retroattività degli effetti della variazione di classificazione, di cui all'art. 3, comma 8, l. n. 335 del 1995, verrà ad esistenza soltanto in caso di inesatte dichiarazioni del datore di lavoro rese, come sopra riportato, esclusivamente in fase di iniziale inquadramento.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio ACTA