Battaglia su Franco e Speranza per Draghi ecco le prime spine

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 26

Biden compatta la Nato ”Via insieme da Kabul finirà laguerra più lunga”

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 27

Turismo, fondi per i progetti su aree interne e siti dismessi

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 30

Salone del Mobile, fiducia per l’edizione a settembre

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 32

Ex Ilva, lo Stato versa i 400 milioni «Invitalia salita al 38% del capitale»

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 33

Cisambiente: investire parte dei fondi Ue sulla biodiversità

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 35

Its, 20 eccellenze che garantiscono assunzioni all’80% dei giovani

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 36

Un coordinatore per le crisi aziendali: candidature al Mise entro il 20 aprile

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021
Pagine da articoli_15 aprile 2021 38

INCENTIVO ASSUNZIONI UNDER 36: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE – CIRCOLARE INPS N.

56/2021

scritto da Annamaria Laurenzano | Aprile 15, 2021

L’Inps con la circolare n. 56 dello scorso 12 aprile, in allegato, fornisce le prime indicazioni operative in riferimento all’incentivo per le assunzioni di giovani under 36, previsto dell’art. 1, commi da 10 a 15, della Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020).

Come noto infatti la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che per le assunzioni di soggetti under 36 con contratto a tempo indeterminato (anche trasformazioni di precedente rapporto a termine), effettuate nel biennio 2021 – 2022, l’esonero contributivo di cui all’art. 1, commi da 100 a 105 e 107 della L. 205/2017, è riconosciuto nella misura del **100%**, per un periodo massimo di 36 mesi (**48 mesi** per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, **Campania**, Calabria, Basilicata, Sicilia, Puglia e Sardegna), nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Viene pertanto introdotta, per le sole assunzioni di giovani effettuate nel biennio 2021 – 2022, una misura ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla legge n. 205/2017.

Il beneficio in oggetto, come noto, è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del Covid-19” (c.d. *Temporary Framework*), nei limiti e alle

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

L'Istituto specifica che sulla questione si attende l'orientamento della Commissione europea, con la quale è stata avviata una interlocuzione, e precisa che con apposito messaggio, che verrà pubblicato a conclusione della suddetta interlocuzione, saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo in oggetto 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 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Restano esclusi dall’incentivo i rapporti di apprendistato e l’assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Non rientra nell’ambito di applicazione della norma in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

L’incentivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l’utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Nel caso di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato e nel caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale , il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione, trova applicazione il solo regime agevolato di cui all’art. 1, commi 106 e 108 della Legge di Bilancio 2018, per la cui specifica disciplina l’Istituto ha fornito indicazioni con la circolare n.40/2018.

Assetto e misura dell’incentivo

L’incentivo è pari all’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui.

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

In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell’agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

Condizioni di spettanza dell’incentivo

Condizioni generali

L’esonero contributivo in oggetto non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

-l’assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto, entro 6 mesi dalla cessazione del

rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) la propria volontà di essere riassunto;

-presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate alla sospensione. Laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza Covid-19, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla corretta agevolazione in trattazione.

Viene poi ricordato il principio di carattere generale in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

L'Istituto specifica chiaramente che l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie effettuate ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999, di lavoratori disabili.

Condizioni specifiche

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato

alla sussistenza, alla data di assunzione, delle seguenti condizioni:

-il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto 36 anni (max. 35 anni e 364 giorni). Analoghi imiti anagrafici valgono per le ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;

-il lavoratore nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualunque altro datore di lavoro, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Viene precisato che i periodi di apprendistato svolti in precedenza non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Devono invece considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore;

-i datori di lavoro non devono aver proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;

-i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Condizioni per il riconoscimento dell'incentivo. Casi particolari

Il requisito dell’assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2021.

Infatti, come previsto dall’art. 1, comma 103, della Legge di Bilancio 2018, applicabile anche per l’esonero in oggetto, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l’agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall’età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

L’Istituto fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell’esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l’eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 9 mesi dall’inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l’esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l’agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con riferimento alla possibilità di riconoscere l’agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di

successiva riassunzione del medesimo lavoratore, viene ribadito che l'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2021 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del biennio 2021-2022. Tuttavia, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del detto biennio e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in oggetto, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

Con riferimento poi al prolungamento dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione sia effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, l'INPS precisa che l'esonero spetta per massimo 48 mesi a condizione che il luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle regioni previste.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Come detto, il beneficio è concesso ai sensi del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

La Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere),

ovvero, non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;

- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019 (con riferimento alla nozione di "impresa in difficoltà" cfr art. 2, punto 18), del Regolamento UE n.651/2014);
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese (con riferimento alla nozione di micro o piccola impresa cfr all. I del Regolamento UE n.651/2014) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

L'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti under 36 non è cumulabile con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi*".

Il predetto esonero non è quindi cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o

professioni (art. 4, commi da 8 a 11, della L. 92/2012), né con l'incentivo rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi da 16 a 19, L. 178/2020).

L'Istituto conferma che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla legge n.92/2021 per un rapporto a termine, anche nella misura pari al 100% dei contributi come previsto dalla L. 178/2020 per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Infine, la circolare precisa che per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della cd. Decontribuzione sud, disciplinata, da ultimo, dall'art. 1, commi da 161 a 168, della Legge di Bilancio 2021.

All.toCircolare_numero_56_del_12-04-2021

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

INDICAZIONI PER LA RIAMMISSIONE IN SERVIZIO DEI LAVORATORI DOPO ASSENZA PER MALATTIA COVID-19 CORRELATA: CIRCOLARE MINISTERO DELLA SALUTE N. 15127 DEL 12 APRILE 2021

scritto da Francesco Cotini | Aprile 15, 2021

Vi informiamo che il Ministero della Salute con la pubblicazione della circolare n. 15127 del 12 aprile 2021, in allegato, fornisce indicazioni procedurali circa la riammissione in servizio del lavoratore dopo assenza per malattia Covid-19 correlata e la certificazione che lo stesso deve produrre al datore di lavoro.

Alla luce della normativa vigente e del "*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*" del 6 aprile 2021, il Ministero indica le fattispecie che potrebbero configurarsi.

1. **Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero**

In merito al reintegro progressivo di lavoratori dopo l’infezione da COVID-19, coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o un’infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacita` polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessita`di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo.

Per tali lavoratori, il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente, effettua la visita medica prevista dall’art. 41, comma 2 lett. E-ter del DLgs 81/2008 e s.m.i. al fine di verificare l’idoneità alla mansione anche per valutare profili specifici di rischiosità – **indipendentemente dalla durata dell’assenza per malattia**.

1. **Lavoratori positivi sintomatici**

I lavoratori risultati **positivi** alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto A) possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

1. **Lavoratori positivi asintomatici**

I lavoratori risultati **positivi** alla ricerca di SARS-CoV-2 ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positivita`, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

Pertanto **il lavoratore di cui alle lettere B) e C)**, ai fini del reintegro, invia, anche in modalità telematica, al datore di lavoro per il tramite del medico competente ove nominato, la **certificazione di avvenuta negativizzazione**, secondo le modalità previste dalla vigente normativa.

I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio con le modalità sopra richiamate.

1. **Lavoratori positivi a lungo termine**

I soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per SARS-CoV-2 e che non presentano sintomi da almeno una settimana, possono interrompere l’isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (cfr Circolare Ministero della Salute 12 ottobre 2020).

Tuttavia, in applicazione del principio di massima precauzione, ai fini della riammissione in servizio dei lavoratori si applica quanto disposto dal Protocollo del 6 aprile 2021.

Pertanto, ai fini del reintegro, i lavoratori positivi oltre il 21° giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avra` cura di inviare tale referto, anche in modalita` telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.

Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento ai sensi della Circolare del 12 ottobre e la negativizzazione, **nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalita` di lavoro agile**, dovra` essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.

Nella fattispecie prevista al presente paragrafo non si ravvisa la necessità da parte del medico competente, salvo specifica richiesta del lavoratore, di effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione.

1. **Lavoratore contatto stretto asintomatico**

Il lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile (cfr. messaggio INPS n.3653 del 9 ottobre 2020).

Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del **tampone molecolare o antigenico** è trasmesso dal Dipartimento di Sanita` Pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.

All.to Circolare Ministero della Salute 12.04.2021

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it