

FAQ webinar del 17 settembre 2020

Essendo praticamente impossibile rispondere personalmente agli oltre 3.000 quesiti pervenuti ho cercato di compendiarli e di rispondere attraverso delle FAQ sulla base del dettato normativo, dei primi orientamenti amministrativi pervenuti e delle mie convinzioni personali.

Eufranio Massi

LE INTEGRAZIONI SALARIALI DEL D.L. N. 104/2020

1. Le 18 settimane previste comprendono anche periodi già richiesti con il D.L. n. 18?

Nelle 18 settimane rientrano anche i periodi successivi al 12 luglio già richiesti con la precedente normativa. Le giornate vengono, in automatico, ricomprese dall'INPS, nei nuovi periodi.

2. La procedura sindacale va effettuata anche per queste settimane di integrazione salariale?

Sì, nulla è cambiato rispetto a prima: di conseguenza, occorre procedere con l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto (o anche l'accordo ove richiesto nelle aziende con oltre 5 dipendenti per la Cassa in deroga): il tutto, entro 3 giorni anche in modalità telematica.

3. Entro quale termine perentorio vanno presentate le istanze di CIGO, FIS e Cassa in deroga?

Esse vanno presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui è iniziata la sospensione o la riduzione di orario.

4. Le ulteriori 9 settimane, successive alle prime, hanno un costo?

In taluni casi, sì. Ad esempio, se il fatturato del primo semestre 2020 rispetto a quello del 2019 non ha subito variazioni in negativo, si paga un contributo addizionale pari al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata ad ogni lavoratore per le ore non prestate: il contributo addizionale è del 9% se la riduzione del fatturato, nel confronto tra i due periodi, è inferiore al 20%. Non è dovuto alcun contributo addizionale se la riduzione del fatturato, nel periodo sopra considerato, è pari o superiore al 20%. Le imprese che hanno iniziato l'attività dopo il 1 gennaio 2019 non debbono versare alcun contributo addizionale.

5. Se un datore di lavoro non dichiara nulla circa il fatturato, cosa succede?

La dichiarazione va sempre fatta ai sensi del DPR n. 445/2000: se non dichiara nulla l'INPS applica l'aliquota massima.

6. Ci sono controlli sulle auto dichiarazioni?

La norma prevede controlli coordinati tra INPS ed Agenzia delle Entrate.

7. Se un datore di lavoro finisce la fruizione delle 18 settimane prima del 31 dicembre ed ha bisogno di ulteriori interventi integrativi, se non sono disponibili altri ammortizzatori CoViD, cosa potrà fare?

Ricorrendo i requisiti oggettivi e soggettivi potrà chiedere la CIGO o il FIS in via ordinaria con le regole previste dal D.L.vo n. 148/2015.

- 8.** La completa fruizione delle 18 settimane prima del 31 dicembre 2020, abilita il datore di lavoro a licenziare con la motivazione del giustificato motivo oggettivo?
La risposta è positiva.
- 9.** Se un datore di lavoro fruisce dell'esonero contributivo previsto dall'art. 3 può chiedere gli ammortizzatori sociali CoViD?
No, le due misure sono alternative.
- 10.** Gli operai agricoli a tempo indeterminato possono fruire dell'integrazione salariale?
Sì, per un massimo di 50 giornate entro il 31 dicembre 2020.
- 11.** I lavoratori sportivi dipendenti possono fruire della integrazione salariale in deroga?
Sì, a condizione che nel 2019 abbiano percepito retribuzioni lorde non superiore a 50.000 euro. La durata massima è di 9 settimane (13 per la Lombardia, il Veneto e l'Emilia-Romagna).
- 12.** Le imprese artigiane sono anch'esse destinatarie dei nuovi ammortizzatori sociali?
Sì, nell'ambito degli specifici finanziamenti che saranno erogati ai sensi del D.L. n. 104/2020.
- 13.** La fruizione delle seconde 9 settimane richiede anche la integrale fruizione delle prime 9 già autorizzate?
La risposta contenuta nel messaggio INPS n. 3131/2020 è che le precedenti settimane di cassa debbono essere state completamente autorizzate.

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

1. Esistono già indicazioni amministrative da parte dell'INPS?

Sì, esse sono contenute nella circolare n. 105/2020.

2. La norma è immediatamente operativa?

No, in quanto occorre attendere il parere positivo della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato.

3. In cosa consiste il beneficio?

Lo sgravio contributivo è pari al doppio della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno, con esclusione dei premi e contributi INAIL e della c.d. "contribuzione minore" specificata nella circolare INPS n. 105/2020.

4. Da chi può essere richiesto?

Da tutti i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e di quello domestico. Vi rientrano anche gli Enti pubblici economici ed una serie di altri Enti individuati, da ultimo, nella circolare n. 57/2020. La richiesta può essere avanzata anche da datori di lavoro che, sulla base del D.L. n. 18, prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 104/2020 (15 agosto), hanno presentato domanda di ammortizzatori sociali da fruita oltre la data del 12 luglio che rappresenta lo "spartiacque" tra la vecchia e la nuova disciplina degli ammortizzatori CoViD.

5. Se un datore di lavoro, durante la fruizione dell'esonero contributivo (spalmabili su 4 mesi entro il 31 dicembre 2020), licenzia per giustificato motivo oggettivo, cosa succede?

Lo sgravio viene revocato, il licenziamento è nullo e non può essere avanzata alcuna richiesta di ammortizzatori sociali CoViD.

6. Sono previsti i tempi entro i quali si avrà il "placet" di Bruxelles?

Al momento, non si ha alcuna sicurezza.

7. La fruizione del beneficio comporta anche l'essere in regola con altre disposizioni?

Sì, occorre essere in regola con quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006: ossia, regolarità contributiva, rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e delle altre disposizioni di legge, rispetto dei contenuti economici e normativi previsti dagli accordi e contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale od aziendale dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

8. Lo sgravio contributivo è cumulabile?

La risposta è contenuta nel comma 4 dell'art. 3: la cumulabilità, nei limiti della contribuzione dovuta, è possibile con altre riduzioni di aliquote previste dalla normativa vigente.

9. La fruizione del beneficio è spalmabile unicamente su 4 mesi?

La dizione normativa lascia lo spazio ad una fruizione anche in un periodo minore.

10. C'è già l'applicativo per fare la domanda?

No, l'INPS si riserva di emettere un messaggio allorquando arriverà il "via libera" della Commissione Europea.

servizio

Obiettivi e partnership condivisi

Sistema ISO 9001 e massima eticità

SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- 1. La mancata fruizione integrale delle 18 settimane di integrazione salariale blocca i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo fino al 31 dicembre?**

La risposta è sì (anche un solo giorno per un solo lavoratore): ci sono eccezioni che fanno riferimento al cambio di appalto, qualora l'impresa subentrante si accoli il personale presente sul posto di lavoro in virtù di una norma di legge, di CCNL, o di clausola del contratto di appalto, alla cessazione dell'attività con la messa in liquidazione della società, al fallimento senza prosecuzione dell'attività, o in presenza di accordi collettivi con incentivi all'esodo sottoscritti con le OOSS.

- 2. Se chiedo lo sgravio contributivo previsto dall'art. 3, in alternativa alla integrazione salariale, posso procedere a recessi per giustificato motivo oggettivo nel momento in cui ho fruito interamente dell'esonero?**

La risposta è sì, ma solo da un punto di vista teorico, in quanto lo sgravio non è operativo in quanto occorre attendere il parere positivo della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

- 3. Se un datore di lavoro non chiede sia ammortizzatori sociali CoViD che lo sgravio contributivo ex art. 3, può procedere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?**

La questione è un po' contorta e sotto l'aspetto puramente dottrinario, ci sono pareri discordanti. Prudentemente, si consiglia di non procedere, attesa la previsione del comma 1 dell'art. 14.

- 4. La sospensione di una procedura di riduzione collettiva di personale già iniziata ex art. 4 o 24 della legge n. 223/1991, a seguito della esplicita previsione normativa, ha effetto anche sul collocamento obbligatorio?**

Sì, l'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999, prevede la sospensione degli avviamenti per tutto il periodo in cui dura la procedura e, qualora la stessa si concluda con almeno 5 licenziamenti, il blocco dura fino a quando l'ultimo lavoratore licenziato può esercitare il diritto di precedenza. In questo caso la sospensione della procedura avviene non per volontà delle parti ma del Legislatore ed ha effetto su tutto il territorio nazionale se l'impresa è ubicata in più unità produttive sparse in Italia.

- 5. Se un lavoratore viene licenziato per giustificato motivo oggettivo ha diritto alla NASPI?**

Sì, perché l'atto del datore di lavoro, seppur contrario alla norma, ha effetto sul lavoratore che si trova involontariamente disoccupato. Le condizioni sono previste nel messaggio n. 2261 INPS del 1 giugno 2020.

- 6. È possibile procedere in sede protetta (art. 410 e 411 cpc) ad una conciliazione relativa ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo adottato durante il periodo di sospensione?**

La risposta è positiva anche alla luce di quanto afferma l'art. 6, comma 1, del D.L. n. 23/2015 ove si stabilisce che la conciliazione facoltativa è possibile per tutti i licenziamenti previsti dal presente decreto che sono quelli previsti dall'art. 3 (giusta causa, giustificato motivo oggettivo, giustificato motivo soggettivo) e dall'art. 2 (nulli per violazione di legge - tra cui quelli per giustificato motivo oggettivo oggetto di temporanea sospensione- discriminatori, ritorsivi, orali e carenza della motivazione adottata nei recessi del personale dipendente affetto da handicap).

- 7. Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento ricade all'interno della norma che sospende i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?**

No, in quanto la motivazione non è ex art. 3 della legge n. 604/1966 ma è ex art. 2110 c.c. .

8. È possibile, in costanza di fruizione di integrazione salariale CoViD, raggiungere un accordo collettivo con incentivi all'esodo, come previsto dal comma 3 dell'art. 14?

Si, è possibile. L'accordo deve individuare i profili eccedentari senza indicare i nomi e le somme che si intendono riconoscere come incentivo all'esodo ed i singoli lavoratori sono liberi di aderire. La norma riconosce, in questi casi che si concludono con una risoluzione consensuale, il diritto alla NASPI.

9. È possibile, durante il periodo di sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, procedere al licenziamento per inidoneità nelle ipotesi previste dagli articoli 41 e 42 del D.L.vo n. 81/2008?

In dottrina ci sono indirizzi diversi ma la giurisprudenza lo individua come licenziamento per giustificato motivo oggettivo: quindi, si ritiene che ricada tra i recessi "bloccati"

10. Ho licenziato per giustificato motivo oggettivo un lavoratore in data 28 febbraio ed il provvedimento è stato impugnato ma la sentenza di merito non è stata ancora emessa. È vero che posso revocare il licenziamento senza alcun onere?

Il comma 4 dell'art. 14 prevede che se nel corso del 2020 un datore ha licenziato un proprio dipendente per giustificato motivo oggettivo, possa revocare il provvedimento, senza i costi previsti dall'art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970, a condizione di metterlo in integrazione salariale CoViD -19 dal giorno in cui il provvedimento aveva efficacia.

11. Un lavoratore ha profondamente offeso, in pubblico, il proprio datore di lavoro. Può essere licenziato, atteso che viene meno il vincolo fiduciario e la fattispecie è prevista dal CCNL?

Si, lo può fare ma fornendo tutte le garanzie previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (contestazione, diritto a difesa) come ricordato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 204/1972.

12. In caso di accordo collettivo (comma 3, dell'art. 14) con risoluzioni consensuali, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del contributo di ingresso alla NASPI?

Premesso che l'INPS, ad oggi, non ha fornito indicazioni operative sull'argomento, si ritiene che il contributo di ingresso sia dovuto come nella risoluzione consensuale ex art. 7 della legge n. 604/1966.

13. In caso di fallimento, con continuazione, anche parziale, dell'attività è possibile procedere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?

La risposta contenuta nel comma 3 dell'art. 14 è negativa.

14. Ho un apprendista con contratto professionalizzante in forza: la mia attività è ripresa e il giovane ha recuperato completamente, ai sensi dell'art. 2, comma 4, del D.L.vo n. 148/2015, le ore di integrazione salariale CoViD-19. Tra 20 giorni terminerà il triennio formativo. Posso recedere dal rapporto ex art. 2118 c.c. o ricado nella sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo?

Potrà, legittimamente, recedere dal rapporto ex art. 2118 c.c., perché, nel caso di specie, non si configura una ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

15. Il licenziamento per raggiunti limiti di età legati alla pensione è legittimo o ricade nel blocco?

Il licenziamento non ricade nel blocco previsto dal Legislatore.

LE DEROGHE ALLA NORMATIVA SUI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ED ALLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

1. Le deroghe previste dall'art. 8 riguardano anche la somministrazione a termine?

La norma non ne parla ma si ritiene che le disposizioni si applichino anche alla somministrazione a termine in quanto con il D.L. n. 87/2018 sussiste, sotto l'aspetto contrattuale, la piena equiparazione.

2. Ho in corso un contratto a termine che dura da 18 mesi, limite al quale si è giunti attraverso 4 proroghe. Esso scade il 15 novembre. Nel rispetto dei 24 mesi complessivi, posso prorogarlo di 6 mesi attraverso una quinta proroga?

La risposta è positiva anche alla luce dell'orientamento espresso dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 713 del 16 settembre 2020. Per quanto riguarda la somministrazione, in virtù del CCNL, le proroghe possono essere, a seconda dei casi, al massimo 6 od 8.

3. Ai sensi dell'art. 8 posso rinnovare un contratto a tempo determinato senza rispettare lo stacco di 10 giorni di calendario dal precedente rapporto?

La risposta è positiva anche alla luce della nota n. 713/2020 dell'INL che offre all'inciso "deroga all'art. 21" una interpretazione estensiva che riguarda tutta la casistica prevista da tavole articolo.

4. Ho già prorogato, senza causale, il contratto a termine ai sensi del vecchio art. 93 del D.L. n. 34, con scadenza il 30 agosto. Posso rinnovare il contratto, senza causale, ai sensi della nuova normativa?

Sì, lo può fare in quanto le due disposizioni (la prima è stata interamente sostituita) agiscono su piani diversi: tale interpretazione è supportata da un indirizzo dell'INL espresso con la nota n. 713/2020.

5. Ho un contratto a termine in somministrazione di 12 mesi, in scadenza il 30 novembre? Posso prorogarlo o, in alternativa, procedere ad un rinnovo con un contratto a tempo determinato?

Può scegliere l'una o l'altra ipotesi, nel rispetto dei 24 mesi complessivi del rapporto.

6. Ho un contratto a termine in scadenza il 31 marzo: lo posso prorogare il 31 dicembre, data ultima della deroga normativa?

La proroga, con il consenso del lavoratore, va fatta alla scadenza del contratto o nelle immediate vicinanze della stessa. La proroga di un contratto a tempo determinato effettuata molto tempo prima della scadenza, appare, nel caso di specie, una sorta di "negotium in fraudem legis" che potrebbe portare, in caso di giudizio, alla conversione del rapporto a tempo indeterminato.

7. Ho prorogato un contratto a tempo determinato in quanto ero obbligato dalla previsione, ora abrogata, dell'art. 1-bis dell'art. 93 del D.L. n. 34. Posso risolvere il rapporto perché la disposizione che lo prevedeva non c'è più?

No, il rapporto continua fino alla scadenza in quanto gli effetti civilistici restano salvi.

- 8. I contratti a termine ed in somministrazione prorogati o rinnovati ex art. 19-bis del D.L. n. 18 per far fruire ai lavoratori i periodi di integrazione salariale CoViD-19, rientrano nel computo della durata massima prevista per tale tipologie contrattuali?**

La nota n. 713/2020 dell'INL li considera "neutri" ai fini del calcolo della durata massima. la durata dei singoli rapporti si somma.

- 9. Come va inteso il riferimento al 31 dicembre 2020?**

Il termine sopra indicato è da intendersi riferito esclusivamente alla formalizzazione della proroga o del rinnovo. La durata del rapporto potrà, quindi, protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

- 10. La deroga alla normativa sui contratti a tempo determinato vale anche per il settore pubblico?**

La risposta è negativa in quanto le regole per le Amministrazioni Pubbliche (gran parte sono individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001) restano quelle fissate dal predetto decreto all'art. 36. Ovviamente, le disposizioni previste dall'art. 8 del D.L. n. 104/2020 si applicano agli Enti pubblici economici ed alle aziende private con capitale pubblico.

- 11. Nella stipula di rinnovi di contratti a termine o in somministrazione, senza causale, debbo tenere conto dei divieti previsti dal D.L.vo n. 81/2020 e delle percentuali previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva?**

Sì, ne deve tener conto in quanto, su questo punto, nulla è cambiato.

- 12. Al termine dei 24 mesi complessivi posso stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato per un massimo di 12 mesi avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro?**

La risposta è positiva (art. 19, comma 3, del D.L. n. 81/2015) ma nel rispetto di tutte le regole (ad esempio, causale) già individuate dall'INL con la nota n. 8120/2019.

- 13. Debbo assumere un lavoratore stagionale nel settore turistico in previsione della stagione invernale. Ho saputo che il D.L. n. 104/2020 ha previsto delle agevolazioni contributive. È vero?**

L'art. 7 ha previsto per un massimo di 3 mesi l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL (e, quasi sicuramente, della c.d. "contribuzione minore) per un massimo di 8.060 euro annui riparametrati osul periodo massimo sopra indicato (quindi 2.015 euro frutto della seguente operazione $8.060:12 \times 3$). Il tutto, però, non è operativo in quanto si attende il parere positivo della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato. La disposizione riguarda anche le assunzioni a termine o stagionali degli stabilimenti termali.

- 14. Il CCNL, in corso di validità, applicato nella mia impresa prevede per i contratti a tempo determinato un limite massimo di 36 mesi? Posso, quindi, leggere 36 laddove la norma parla di 24 mesi complessivi?**

La risposta è negativa in quanto il Legislatore, se avesse voluto, avrebbe fatto salva la possibilità riconosciuta alla contrattazione collettiva di una durata diversa dai 24 mesi.

15. Cosa si intende per rinnovo di un contratto a termine?

Per rinnovo si intende un nuovo contratto tra le parti (datore di lavoro e lavoratore), rispetto ad altri già stipulati in precedenza. Si parla di rinnovo non soltanto allorquando il nuovo contratto è per le stesse mansioni riferibili alla categoria legale di inquadramento, ma anche allorquando il contratto è per mansioni o categoria legale diversa.

16. Posso rinnovare, senza causale, un contratto a tempo determinato con un lavoratore che aveva stipulato con l'azienda un precedente contratto due anni or sono?

Sì, lo può stipulare, senza causale, nel rispetto dei 24 mesi complessivi, atteso che, se riferita alle stesse mansioni, la durata dei singoli rapporti si somma.

17. Anche per questi contratti debbo inserire, per iscritto, il riferimento al diritto di precedenza?

Sì, la disposizione è inserita nell'art. 24 del D.L.vo n. 81/2015 e non ha subito alcun cambiamento.

18. Le nuove disposizioni contenute nell'art. 8 riguardano anche i contratti con personale dirigenziale?

Al personale dirigenziale non si applica la disciplina prevista dal D.L. n. 81/2015 e, conseguentemente, non si applica quanto previsto dall'art. 8 del D.L. n. 104/2020.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER LE ASSUNZIONI ED ESONERI

1. Lo sgravio contributivo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato riguarda tutti i datori di lavoro privati?

Sono esclusi il settore agricolo, il contratto di apprendistato che ha una propria specifica contribuzione ed il settore domestico. Tra i datori di lavoro privati sono compresi, stando alle precedenti circolari INPS, una serie di soggetti come gli Enti pubblici economici, gli ex IACP trasformati dalle leggi regionali in Enti pubblici economici, gli Enti a capitale pubblico che sono stati privatizzati e trasformati in società di capitali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici (ma l'elencazione non è esaustiva).

2. Come viene riparametrato lo sgravio contributivo che, su base annua, è pari a 8.060 euro?

Per le questioni operative occorre attendere la circolare INPS che, ad oggi, non è stata ancora emanata. In ogni caso, dal calcolo contributivo, ferma restando l'aliquota delle prestazioni pensionistiche, sono esclusi i premi ed i contributi INAIL (oltre alla c.d. contribuzione minore elencata in precedenti note INPS come la circolare n. 57/2020). Gli 8.060 euro annui vanno calcolati su sei mesi per le assunzioni a tempo indeterminato che debbono essere effettuate dal datore di lavoro nel periodo compreso tra il 16 agosto ed il 31 dicembre 2020.

3. Dal momento che la norma non lo esclude espressamente, potrebbe essere compreso nelle agevolazioni il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato?

Si ritiene di no in quanto la disposizione tende a favorire la stabilizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori. Nel contratto di lavoro intermittente tale requisito non sussiste in quanto i lavoratori sono chiamati per prestazioni di natura saltuaria ed episodica allorquando sussiste l'interesse e la convenienza del datore di lavoro ed, inoltre, fatte salve alcune eccezioni, il lavoro intermittente non può superare le 400 giornate nel triennio solare.

4. Cosa significa che il lavoratore non deve aver avuto nei sei mesi precedenti un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la stessa impresa?

La norma consente l'assunzione a tempo indeterminato con lo sgravio contributivo anche di chi nei sei mesi antecedenti ha avuto un contratto a termine o in somministrazione con la stessa azienda, ma anche un rapporto intermittente o una prestazione occasionale. Non è possibile, invece, se nei sei mesi antecedenti c'è stato tra le parti un contratto di apprendistato in quanto tale tipologia è a tempo indeterminato (art. 41 del D.L.vo n. 81/2015).

5. Posso assumere un lavoratore con contratto a termine, senza causale, e trasformarlo a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2020?

Si è possibile.

6. In caso di trasformazione a tempo indeterminato oltre allo sgravio contributivo ci sono altri vantaggi?

Il datore di lavoro può recuperare, se lo ha versato, il contributo addizionale dell'1,40% oltre, se dovuto, quello progressivo dello 0,50%.

7. Lo sgravio contributivo è soggetto alla regolamentazione Europea sugli aiuti di Stato?

No, in quanto è destinata a tutti i datori di lavoro del settore privato.

8. L'INPS, allorquando uscirà la circolare, chiederà il rispetto di alcune disposizioni specifiche?

Sicuramente, chiederà il rispetto dell'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 e dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

9. Per tali assunzioni è prevista la condizione dell'incremento occupazionale?

Non c'è uno specifico riferimento nell'art. 6: di conseguenza, non dovrebbe essere richiesto.

10. Lo sgravio contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento?

La risposta è positiva: ovviamente, nei limiti della contribuzione dovuta.

11. Debbo fare una assunzione a tempo indeterminato a partire dal 10 ottobre. Posso già fruire dello sgravio contributivo?

La piena operatività si avrà con l'emanazione della circolare INPS che fornirà i codici. Di conseguenza, se a quella data non sarà uscito alcun indirizzo amministrativo da parte dell'Istituto, occorrerà pagare la contribuzione dovuta, compensando successivamente dopo l'uscita della circolare.

12. Perché il Legislatore ha escluso lo sgravio contributivo nel settore agricolo?

Probabilmente, tale esclusione discende dalla peculiarità del settore ove vige un regime contributivo del tutto particolare per gli operai agricoli a tempo indeterminato. La circolare INPS dovrà chiarire se tale esclusione riguardi anche gli impiegati agricoli.

13. Posso assumere un lavoratore con contratto a tempo indeterminato mentre in azienda ci sono reparti in integrazione salariale GoViD 19?

L'agevolazione non viene riconosciuta (art. 31 del D.L.vo n. 150/2015) se l'azienda ha in corso sospensioni o riduzioni di orario per crisi o riorganizzazione, salvo il caso in cui l'assunzione sia per un livello diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale o sia impiegato in una unità produttiva diversa non interessata dalla sospensione o riduzione di orario.

14. La trasformazione di un contratto a termine in essere in contratto a tempo indeterminato viola il diritto di precedenza eventualmente esercitato da altro lavoratore per le stesse mansioni e, di conseguenza, non viene riconosciuto lo sgravio contributivo?

La trasformazione di un contratto a tempo determinato non viola il diritto di precedenza di altro lavoratore già esercitato per iscritto ex art. 24 del D.L.vo n. 81/2015, in quanto quest'ultimo vale per una nuova assunzione a tempo indeterminato e non, per la trasformazione di un rapporto già in essere: di conseguenza, lo sgravio contributivo viene riconosciuto.

15. Sono un imprenditore con più unità produttive in Lombardia che ha una sede operativa in Basilicata: posso usufruire dell'agevolazione contributiva prevista dall'art. 27, pari all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali per una percentuale del 30% per tre mesi dal 1° ottobre al 31 dicembre?

La norma non è ancora operativa in quanto occorre attendere il "placet" della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato. Comunque, lei ne ha diritto, in quanto la Basilicata (ma anche la Campania, la Puglia, l'Abruzzo, il Molise, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna) presenta un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale ed il PIL "pro capite" è inferiore alla media EU27. Sicuramente, dopo il parere positivo, l'INPS emanerà le proprie indicazioni amministrative.