
Marzo 2021

La Rivista dello Studio



Agevolazioni

FONDO NUOVE COMPETENZE PROROGA AL 30 GIUGNO PER ACCORDO E DOMANDA

Decreto Anpal 17 febbraio 2021, n. 69

L'Anpal, con il decreto direttoriale 69/2021, recepisce i nuovi termini per la sottoscrizione degli accordi collettivi e la presentazione delle domande di contributo. Stante la proroga al 30 giugno 2021, vengono rimodulati i termini per l'istruttoria delle istanze, la richiesta e la quantificazione del saldo. I nuovi termini sono applicabili alle istanze presentate successivamente alla data di pubblicazione del decreto direttoriale.

IL NUOVO CODICE TRIBUTO PER I LAVORATORI SPORTIVI IMPATRIATI

Risoluzione Ag. Entrate 10 marzo 2021, n. 17

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione 17/2021, ha istituito il codice tributo per il versamento, tramite modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", del contributo, corrispondente allo 0,5% della base imponibile, per aderire al regime agevolato per gli sportivi professionisti impatriati di cui all'art. 16, comma 5-quater, d.lgs. 147/2015. Infatti, ai sensi del comma 5-quater, art. 16, d.lgs. 147/2015, alle condizioni ivi indicate, i redditi degli sportivi professionisti impatriati concorrono alla formazione della base imponibile nella misura del 50%. Il codice tributo in oggetto è il numero "1900" denominato "Contributo sportivi professionisti impatriati - adesione al regime agevolato di cui all'art. 16, comma 5-quater, d.lgs. 147/2015". Si ricorda che, con riferimento al periodo d'imposta 2019, l'art. 5, D.P.C.M. 26 gennaio 2021, prevede che sono fatti i salvi il comportamento e le opzioni esercitate in sede di dichiarazione dei redditi, previo versamento dei contributi dovuti da effettuare entro il 15 marzo 2021.

DECONTRIBUZIONE SUD - SOSPENSE LE INDICAZIONI INPS RELATIVE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Tar Lazio 15 marzo 2021, n. 1604

Il Tar del Lazio, con decreto 1604/2021, ha sospeso con effetto immediato e in via cautelativa il messaggio Inps 72/2021 e la circolare Inps 33/2021, limitatamente alle parti relative alla "Somministrazione di lavoro" nella quali veniva escluso il riconoscimento del beneficio c.d. "Decontribuzione Sud" ex art. 27, DL 104/2020, convertito con modificazioni dalla l. 126/2020, alle Agenzie di somministrazione con sede legale o unità operativa al di fuori delle cc.dd. "aree svantaggiate" che somministrano lavoratori agli utilizzatori del Mezzogiorno.

INCENTIVO ALL'ESODO E TRATTAMENTO FISCALE DELL'ANTICIPAZIONE

Risp. Ag. Entrate 16 marzo 2021, n. 177

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta 177/2021, ha chiarito che tema di trattamento fiscale dell'anticipazione di somme erogate a titolo di incentivo all'esodo, la società sarà tenuta ad applicare l'imposta separatamente sulla somma che sarà corrisposta a titolo di "anticipazione" del trattamento incentivante a un ristretto numero di lavoratori che hanno inviato la propria "Manifestazione di

Volontà”, con indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro può erogare, nel corso del rapporto di lavoro, un’anticipazione dell’incentivo all’esodo, quale somma direttamente correlata alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero che trovi la sua ragione nell’accordo volto alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

Apprendistato

APPRENDISTATO E OBBLIGO DI FORMAZIONE

Trib. Firenze 7 luglio 2020

Il Tribunale di Firenze, con sentenza del 7 luglio 2020, ha stabilito che la caratteristica essenziale del contratto di apprendistato è la formazione impartita all’apprendista e il mero svolgimento di attività ordinarie non accompagnate da formazione rende illegittima la stipula di tale tipologia contrattuale. Il datore di lavoro deve provare in giudizio di aver impartito al lavoratore apprendista l’insegnamento professionale.

CCNL

PERDURANTE EFFICACIA DEL CCNL SCADUTO E AUTONOMIA NEGOZIALE DELLE PARTI SINDACALI

Cass. 11 febbraio 2021, n. 3542

La Cassazione, con sentenza 3542/2021, ha chiarito che Il principio di libertà della forma si applica anche all’accordo o al contratto collettivo di lavoro di diritto comune, che pertanto - salvo diversa pattuizione scritta precedentemente raggiunta ai sensi dell’art. 1352 c.c. dalle medesime parti stipulanti - ben possono realizzarsi anche verbalmente o per fatti concludenti; la medesima libertà va quindi ritenuta anche rispetto ai negozi risolutivi di detti accordi, come il recesso unilaterale ex art. 1373, comma 2, c.c., la cui prova può essere offerta anche per testimoni.

Condotta antisindacale

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI RIDERS NON SONO LEGITTIMATE AD ATTIVARE IL PROCEDIMENTO EX ART. 28 STAT. LAV., PERCHÉ I RIDERS NON SONO LAVORATORI SUBORDINATI

Trib. Firenze 9 febbraio 2021

Il Tribunale di Firenze, con decreto 9 febbraio 2021, ha chiarito che la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall’art. 28, l. 300/1970, quale

garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato, non può essere estesa alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i liberi professionisti o lavoratori parasubordinati, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali.

RAPPRESENTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Mess. Inps 23 febbraio 2021, n. 770

L'Inps, con messaggio 770/2021, ha comunicato le nuove adesioni previste dalla convenzione Inps, Inl - Confindustria, Cgil, Cisl, Uil per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria. In relazione a ciò, Confindustria, come da accordi, ha comunicato all'Inps, tramite PEC, le nuove adesioni al T.U. sulla Rappresentanza e l'Istituto ha provveduto a recepirle nella codifica delle Organizzazioni sindacali, da utilizzare nel flusso Uniemens. Pertanto, allegato al messaggio, è presente l'elenco aggiornato delle Organizzazioni sindacali firmatarie/aderenti al T.U. sulla Rappresentanza di Confindustria - Cgil, Cisl e Uil, con evidenza delle modifiche apportate.

Contrattazione collettiva

ABI - ACCORDO VACCINAZIONI ANTI COVID-19

Accordo ABI, OO.SS., 17 marzo 2021

In data 17 marzo 2021, ABI e i Segretari Generali di Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unisin, hanno firmato un accordo in cui si è stato deciso di favorire il percorso da parte delle banche di somministrazione dei vaccini ai propri dipendenti qualora le dosi di vaccino disponibili lo permettano, le Parti nazionali hanno condiviso un ulteriore aggiornamento del Protocollo del 28 aprile 2020 con le misure di contrasto alla diffusione del Covid-19 per il settore bancario.

Disabili

SUI PRESUPPOSTI PER LA LEGITTIMITÀ DELLA STIPULA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO CON LAVORATORI DISABILI

Cass. 5 luglio 2019, n. 18192

La Cassazione, con sentenza 18192/2019, ha chiarito che la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori disabili è legittima allorché rientra nelle previsioni di cui alle convenzioni disciplinate dall'art. 11 della legge n. 68 del 1999, volte a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili ed a disciplinare le modalità di assunzione che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

Discriminazione

UN'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO CHE CREA PARTICOLARE SVANTAGGIO ALLE LAVORATRICI MADRI COSTITUISCE DISCRIMINAZIONE INDIRECTA

Trib. Firenze 22 ottobre 2019, n. 1414

Il Tribunale di Firenze, con sentenza 1414/2019, ha affermato che sussiste una discriminazione indiretta quando una disposizione contiene anche solo il rischio di mettere in posizione di svantaggio persone appartenenti a un gruppo caratterizzato da un fattore di discriminazione che forma oggetto di protezione. È da considerarsi discriminazione indiretta nei confronti dei dipendenti l'introduzione di regole sull'orario di lavoro più rigide rispetto a quelle previste dal c.c.n.l. senza fornire idonee motivazioni. (Fattispecie relativa a un trattamento pregiudizievole attuato nei confronti di genitori lavoratori e, in particolare delle lavoratrici madri, nella gestione degli orari di ingresso al lavoro).

Fonti (direttive)

L'ORDINAMENTO BRITANNICO NON HA ATTUATO CORRETTAMENTE LA DISCIPLINA EUROPEA SULLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI, LADDOVE NON L'HA ESTESA AI "WORKERS"

High Court of Justice, Case No: CO/1887/2020, Date: 13/11/2020

La High Court of Justice britannica, con decisione 13 novembre 2020, ha ritenuto che il Regno Unito non abbia correttamente attuato l'art. 8 (4) e (5) della Direttiva 89/391/CEE (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro) e l'art. 3 della Direttiva 89/656/CEE (relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l'uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro), in ragione del fatto che nell'ordinamento britannico tali obblighi non sono stati estesi ai "workers" come definiti nella sezione 230(3)(b) dell'Employment Rights Act 1996 (lavoratori non self-employed, che lavorano con un contratto di lavoro diverso da quello subordinato, eseguendo personalmente lavoro o servizi per la controparte).

Lavoro a domicilio

È ASTRATTAMENTE AMMISSIBILE UN RAPPORTO DI LAVORO A DOMICILIO ALL'INTERNO DI UN CARCERE

Trib. Padova 18 giugno 2020, n. 242

Il Tribunale di Padova, con sentenza 242/2020, ha ritenuto, con riferimento a un rapporto di lavoro tra un lavoratore detenuto e una cooperativa, che dovesse essere disattesa la qualificazione del rapporto

come lavoro a domicilio. Ciò non perché non sia astrattamente ammissibile un rapporto di lavoro a domicilio che si svolga all'interno del carcere, dovendo la disponibilità dei locali ex art. 1 l. 877/73, essere intesa in senso relativo e cioè con riguardo alle modalità di organizzazione del proprio lavoro. Tuttavia, nel caso concreto, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa erano incompatibili con un rapporto di lavoro a domicilio e costituivano invece significativi indici dell'esistenza di una subordinazione piena, riconducibile alla fattispecie dell'art. 2094 c.c.

INL

DIFFIDA ACCERTATIVA - RESPONSABILITÀ SOLIDALE E TERMINE DECADENZIALE

Nota Inl 17 marzo 2021, n. 441

L'Inl, con la nota 441/2021, ha fornito un chiarimento in merito alla possibilità di emettere una diffida accertativa per crediti patrimoniali derivanti dalle differenze retributive maturate in ragione della unilaterale riduzione dell'orario di lavoro da parte datoriale e della conseguente decurtazione stipendiale.

INPS

I VERBALI ISPETTIVI SONO LIBERAMENTE VALUTABILI DAL GIUDICE, CHE PUÒ CONSIDERARLI PROVA SUFFICIENTE

Cass. 17 febbraio 2021, n. 4182

La Cassazione, con ordinanza 4182/2021, ha chiarito che i verbali ispettivi fanno piena prova fino a querela di falso, dei fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza o da lui compiuti, ivi compresa l'esistenza e provenienza delle dichiarazioni raccolte a verbale ma non anche delle valutazioni dell'ispettore o dei fatti non percepiti direttamente ma affermati dall'ispettore in base ad altri fatti, e che tale materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice, il quale può anche considerarlo prova sufficiente, qualora il loro specifico contenuto probatorio o il concorso di altri elementi renda superfluo l'espletamento di ulteriori mezzi istruttori.

Licenziamento individuale

LE INDEBITE UNILATERALI SOSPENSIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA INTEGRANO LA GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

Trib. Brescia 17 febbraio 2021, n. 1156

Il Tribunale di Brescia, con ordinanza 1156/2021, ha giudicato legittimo il licenziamento per giusta causa intimato a un lavoratore che, pur essendo già stato sanzionato per condotte simili, osservava

in concreto tempi di lavoro e pause che risultavano essersi tradotti per la loro durata, frequenza e collocazione in indebite unilaterali sospensioni dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo fondamentale di diligenza nello svolgimento delle prestazioni lavorative fondato sul rapporto di lavoro subordinato, oltretutto terminando a volte il lavoro in anticipo.

LICENZIAMENTO ECONOMICO – OBBLIGATORIA LA REINTEGRA SE IL FATTO È MANIFESTAMENTE INSUSSISTENTE

C. Cost. 24 febbraio 2021

La Corte Costituzionale, in camera di consiglio del 24 febbraio 2021, ha esaminato la questione di legittimità sollevata dal Tribunale di Ravenna sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dalla cosiddetta legge Fornero (l. 92/2012), là dove prevede la facoltà e non il dovere del giudice di reintegrare il lavoratore arbitrariamente licenziato in mancanza di giustificato motivo oggettivo. La Corte ha ritenuto che sia irragionevole – in caso di insussistenza del fatto – la disparità di trattamento tra il licenziamento economico e quello per giusta causa: in quest'ultima ipotesi è previsto l'obbligo della reintegra mentre nell'altra è lasciata alla discrezionalità del giudice la scelta tra la stessa reintegra e la corresponsione di un'indennità.

LA MANCATA ADOZIONE DEGLI “ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI” RENDE DISCRIMINATORIO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CON DISABILITÀ

Trib. Firenze 19 marzo 2020, n. 150

Il Tribunale di Firenze, con sentenza 150/2020, ha affermato che la mancata adozione, in violazione del d.lgs. 216/2003 (attuativo della Direttiva 2000/78 CE), delle misure organizzative costituenti gli “accomodamenti ragionevoli” al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità e la piena eguaglianza con gli altri lavoratori, costituisce di per sé violazione del principio di parità di trattamento nei confronti del portatore di handicap, cosicché il licenziamento conseguente è da qualificarsi come discriminatorio, a prescindere dalla circostanza che sussista effettivamente intento soggettivo discriminatorio da parte del datore di lavoro.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Trib. Genova 10 settembre 2020, n. 388

Il Tribunale di Genova, con sentenza 388/2020, ha stabilito che ove, in applicazione dei parametri tipici della nozione di giusta causa, il comportamento del lavoratore, che s'inscrive nel contesto di un lungo periodo di malattia, si caratterizzi per l'inosservanza di cautele minime e di prescrizioni terapeutiche specifiche ed evidenzia, perciò, un livello di consapevolezza elevato circa il contrasto con i fondamentali obblighi di correttezza e buona fede che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato (tenuto anche conto, nel caso specifico, dell'importanza dell'utilizzo della parte del corpo interessata, a fini lavorativi), tale da delineare una sostanziale indifferenza del ricorrente per le possibili ricadute del proprio agire sull'idoneità al lavoro, indifferenza del resto compatibile con un rapporto già gravemente conflittuale con la parte datoriale e improntato allo scarso rispetto per le regole, come desumibile dai precedenti disciplinari, tali da aggravare la portata del nuovo illecito e da accentuarne la capacità gravemente lesiva del vincolo fiduciario, deve concludersi per l'adeguatezza e la proporzionalità della sanzione espulsiva irrogata.

LICENZIAMENTO PER RIFIUTO DELLA PRESTAZIONE DA PARTE DEL LAVORATORE PART TIME

Trib. Genova 16 gennaio 2020, n. 21

Il Tribunale di Genova, con sentenza 21/2020, ha deciso che il licenziamento di un lavoratore part time, motivato dal rifiuto dello stesso di prestare la sua attività in fascia oraria diversa da quella concordata all'atto dell'assunzione, tanto più che nel contratto non era contenuta puntuale indicazione della collocazione temporale dell'orario, secondo quanto previsto dall'art. 5 secondo comma d.lgs. 81/2015, deve considerarsi illegittimo in quanto non ricorrono né gli estremi del giustificato motivo oggettivo né ragioni disciplinari che configurino giusta causa o giustificato motivo soggettivo di recesso e pertanto il rapporto di lavoro va dichiarato estinto alla data del licenziamento ai sensi dell'art. 3, primo comma, d.lgs. 23/2015, ed al ricorrente spetta l'indennità prevista dal medesimo articolo.

IN CASO DI LICENZIAMENTO AFFETTO DA VIZI FORMALI O PROCEDURALI L'INDENNITÀ NON PUÒ ESSERE COMMISURATA SOLO ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

C. Cost. 16 luglio 2020, n. 150

La Corte Costituzionale, con sentenza 150/2020, ha stabilito che va dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 d.lgs. 23/2015 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della l. 183/2014), limitatamente alle parole "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio". Il criterio di commisurazione dell'indennità da corrispondere per i licenziamenti viziati sotto il profilo formale o procedurale, ancorato in via esclusiva all'anzianità di servizio, non fa che accentuare la marginalità dei vizi formali e procedurali e ne svaluta la funzione di garanzia di fondamentali valori di civiltà giuridica, orientati alla tutela della dignità della persona del lavoratore. Soprattutto nei casi di anzianità modesta, "si riducono in modo apprezzabile sia la funzione compensativa sia l'efficacia deterrente della tutela indennitaria": la soglia minima di due mensilità non è sempre in grado di porre rimedio all'inadeguatezza del ristoro riconosciuto dalla legge.

SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ FISICA E DISABILITÀ

Cass. 9 marzo 2021, n. 6497

La Cassazione, con la sentenza 6497/2021, ha chiarito che in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di "handicap", sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi nei luoghi di lavoro - purché comportanti un onere finanziario proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell'impresa e nel rispetto delle condizioni di lavoro dei colleghi dell'invalide - ai fini della legittimità del recesso, in applicazione dell'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 216/2003, di recepimento dell'art. 5 direttiva 2000/78/Ce, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata e conforme agli obiettivi posti dal predetto art. 5.

IL DIPENDENTE REINTEGRATO HA DIRITTO ALL'INDENNITÀ PER LE FERIE NON GODUTE A FAR DATA DAL LICENZIAMENTO

Cass. 8 marzo 2021, n. 6319

La Cassazione, con sentenza 6319/2021, ha stabilito che il lasso temporale compreso tra la data del licenziamento - poi dichiarato illegittimo con pronuncia giudiziale - e la data della reintegrazione della lavoratrice nel proprio posto di lavoro deve essere assimilato ad un periodo di effettivo lavoro ai fini della determinazione del diritto alle ferie, alle cd. festività soppresse ed ai permessi annuali.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI E INDENNITÀ RISARCITORIA

Trib. Lecce 19 giugno 2020, n. 1402

Il Tribunale di Lecce, con sentenza 1402/2020, ha stabilito che a seguito della decisione del Comitato europeo dei diritti sociali nel caso Cgil c. Italia, nella determinazione dell'indennità ex art. 3, co. 1 d.lgs. 23/2015 il giudice deve applicare i criteri individuati dalla Corte costituzionale nella sentenza 194/2018 tenendo conto della funzione dissuasiva dell'indennità.

LICENZIAMENTO PER RITORSIONE

Trib. Bari 16 giugno 2020

Il Tribunale di Bari, con sentenza del 16 giugno 2020, ha chiarito che il licenziamento per ritorsione, ossia intimato per ingiusta e arbitraria reazione a comportamenti legittimi risultati sgraditi al datore di lavoro - tra i quali classicamente rientra la rivendicazione dei propri diritti -, appartiene alla categoria dei licenziamenti nulli perché determinati da motivo illecito, che deve essere unico e determinante.

I FATTI NON TEMPESTIVAMENTE CONTESTATI POSSONO ESSERE CONSIDERATI CIRCOSTANZE CONFERMATIVE DELLA SIGNIFICATIVITÀ DI ALTRI ADDEBITI

Cass. 12 maggio 2020, n. 8803

La Cassazione, con sentenza 8803/2020, ha affermato in tema di licenziamento che il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito va intesa in senso relativo - essendo compatibile con un certo intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per una valutazione unitaria delle varie inadempienze del dipendente - e non esclude, comunque, che fatti non tempestivamente contestati possano essere considerati quali circostanze confermate della significatività di altri addebiti (tempestivamente contestati) ai fini della valutazione della complessiva gravità, anche sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del dipendente e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore, secondo un giudizio che deve essere riferito al concreto rapporto di lavoro ed al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni. I requisiti dell'immediatezza e tempestività condizionanti la validità del licenziamento per giusta causa sono compatibili con un intervallo temporaneo, quando il comportamento del lavoratore consti di una serie di fatti che, convergendo a comporre un'unica condotta, esigono una valutazione globale e unitaria da parte del datore di lavoro.

Licenziamento collettivo

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E JOBS ACT

C. Giustizia UE 17 marzo 2021, n. C-652/19

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-652/19 del 17 marzo 2021, ha dichiarato conforme al diritto comunitario quanto stabilito dall'art. 10 del d.lgs. 23/2015 che, in caso di violazione dei criteri di scelta a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale, prevede una indennità risarcitoria nei

confronti dei lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, in luogo della reintegra nel posto di lavoro prevista per i lavoratori assunti prima di tale data. Secondo i giudici europei la disparità di trattamento lamentata dal Tribunale di Milano rispetto alla Direttiva Comunitaria n. 98/59 non sussiste in quanto la stessa fa riferimento alla procedura collettiva da seguire e non alle conseguenze del licenziamento. La disparità di trattamento (reintegro e indennità risarcitoria che, dopo le modifiche introdotte con il DL 87/2018 è compresa tra 6 e 36 mensilità) non viola il principio di non discriminazione ma è dettata dalla necessità di promuovere l'occupazione stabile a tempo determinato e, di conseguenza, ciò giustifica l'adozione di norme speciali.

Orario di lavoro

CHIARIMENTI DELLA CORTE UE SU REPERIBILITÀ E ORARIO DI LAVORO

Corte Giustizia UE 9 marzo 2021, n. C-344/19

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 9 marzo 2021, ha affermato che un periodo di guardia o prontezza in regime di reperibilità costituisce, nella sua interezza, orario di lavoro soltanto qualora i vincoli imposti al lavoratore pregiudichino in modo assai significativo la sua facoltà di gestire, nel corso di tale periodo, il proprio tempo libero.

Permessi ordinari e sindacali

PERMESSI 104/1992 E LAVORO A TEMPO PARZIALE DI TIPO VERTICALE O MISTO

Circ. Inps 19 marzo 2021, n. 45

L'Inps, con la circolare 45/2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alle formule di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile, di cui all'art. 33 della l. 104/1992, nei casi di rapporto di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese. Le formule, indicate nel messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, devono essere riviste alla luce degli orientamenti della Corte di Cassazione, che con due decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069) ha statuito che la durata dei permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

IN CASO DI FRUIZIONE DI PERMESSI SINDACALI PER UN FINE DIVERSO, LA GRAVITÀ DELLA CONDOTTA VA VALUTATA IN CONCRETO

Cass. 9 marzo 2021, n. 6495

La Cassazione, con sentenza 6495/2021, ha affermato che la astratta rilevanza disciplinare della condotta (fruizione di più permessi sindacali ex art. 30 della l. 300/1970 per un fine diverso da quello normativamente previsto), contestata nello specifico in termini di assenza arbitraria dal lavoro, non

esonera però dal verificare in concreto la gravità della condotta contestata e la sua sussumibilità nella giusta causa di licenziamento ritenuta sussistente dalla datrice di lavoro. Si rende necessario, perciò, un giudizio di proporzionalità che è demandato al giudice del merito.

Riforma Fornero

SULLA PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI DOPO LE MODIFICHE ALL'ART 18 STAT. LAV.

Cass. 17 agosto 2020, n. 17198

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 376/2019, ha affermato che, a seguito delle modifiche apportate dalla l. 92/2012 all'art. 18 l. 300/1970, la prescrizione dei crediti retributivi non decorre in costanza di rapporto di lavoro, anche ove a questo sia applicabile l'art. 18 novellato.

Sicurezza e igiene sul lavoro

RAPINA IN UFFICIO POSTALE E RESPONSABILITÀ DEL DATORE PER MANCATA ADOZIONE DI MISURE IDONEE A TUTELARE IL LAVORATORE

Cass. 25 febbraio 2021, n. 5255

La Cassazione, con sentenza 5255/2021, ha affermato che l'art. 2087 c.c., imponendo la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro, prevede un obbligo, da parte di quest'ultimo, che non si esaurisce nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico, ma attiene anche - e soprattutto - alla predisposizione di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di quella integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente, ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio. Nel caso di specie, è stata ritenuta la sussistenza del nesso causale tra il danno occorso al lavoratore (operatore di sportello presso un ufficio postale), a seguito della rapina subita, e l'attività svolta dallo stesso, senza la predisposizione, da parte della datrice di lavoro, delle adeguate misure dirette a tutelare i dipendenti.

Smart working

NO BUONI PASTO DURANTE LO SMART WORKING

Trib. Venezia 8 luglio 2020, n. 3463

Il Tribunale di Venezia, con decreto 3463/2020, ha stabilito che la corresponsione dei buoni pasto presuppone che l'orario di lavoro sia organizzato con specifiche scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio, per cui essi non sono dovuti al lavoratore in smart

working e, di conseguenza, la fruizione degli stessi non può formare oggetto di contrattazione e confronto con le sigle sindacali. I buoni pasto non hanno natura di elemento della retribuzione né di un trattamento comunque necessariamente conseguente alla prestazione di lavoro in quanto tale, ma piuttosto di un beneficio conseguente alle modalità concrete di organizzazione dell'orario di lavoro. Se così è, i buoni pasto non rientrano semplicemente nella nozione di trattamento economico e normativo, che deve essere garantito in ogni caso al lavoratore in smart working ex art. 20 l. 81/2017.

LINEE GUIDA PER IL LAVORO AGILE NEL SETTORE ASSICURATIVO

Accordo 24 febbraio 2021

L'ANIA e la FIRST-CISI, FISAC-CGIL, FNA, SNIFIA e UILCA, anche in considerazione della digitalizzazione e delle trasformazioni tecnologiche, in data 24 febbraio hanno siglato un Protocollo contenente le linee guida per la regolamentazione del lavoro agile nelle future negoziazioni e accordi nei gruppi ed aziende del settore assicurativo. Alla luce dell'esperienza maturata durante il periodo dell'attuale emergenza epidemiologica da Covid-19, sono stati concordati principi, diritti e tutele che consentano una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, al contempo, l'aumento della produttività ed il raggiungimento dei risultati aziendali. Oltre a costituire il punto di riferimento degli accordi aziendali, le linee guida diventeranno un allegato del prossimo Ccnl.

ILLEGITTIMO IMPORRE LE FERIE SE SI PUÒ RICORRERE AL LAVORO AGILE

Trib. Grosseto 23 aprile 2020, n. 502

Il Tribunale di Grosseto, con ordinanza 502/2020 ha chiarito che nel quadro normativo delineatosi durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, quando il datore di lavoro privato possa concretamente avvalersi del lavoro agile, il ricorso alle ferie deve considerarsi una misura subordinata o quantomeno equiparata ad esso. Pertanto, l'impiego delle ferie non può essere indiscriminato, ingiustificato o penalizzato, specialmente qualora sussista in capo al lavoratore un titolo di priorità nell'adibizione al lavoro agile per motivi di salute.

Speciale Coronavirus

SOSPENSIONE VERSAMENTI E ADEMPIMENTI INAIL PER LE FEDERAZIONI SPORTIVE

Nota Inail 25 febbraio 2021, n. 2209

L'Inail, con nota operativa 2209/2021, fornisce risposta a quesiti pervenuti in ordine all'individuazione dei destinatari della sospensione degli adempimenti e dei versamenti, disposta dall'art. 1, commi 36 e 37 della l. 178/2020, in favore delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società professionistiche e dilettantistiche.

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E DEROGA ALL'OBBLIGO DI CAUSALE

Interpello Min. Lav. 3 marzo 2021, n. 2

Il Ministero del Lavoro, con risposta all'interpello 2/2021, ha stabilito che l'art. 8, comma 1, del DL 104/2020, che consente in via eccezionale di prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in assenza di causali, sia applicabile anche ai contratti di somministrazione a termine i quali, in via eccezionale, in considerazione del perdurare della fase emergenziale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge. Ha poi ribadito che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale - disposto dall'art. 1, comma 279, l. 178/2020 - non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata: infatti l'art. 93, comma 1, del DL 34/2020 espressamente prevede che tale facoltà è utilizzabile "per una sola volta".

BONUS PER SERVIZI DI BABY-SITTING

Mess. Inps 5 marzo 2021, n. 950

L'Inps, con messaggio 950/2021, comunica che, allo scopo di consentire la fruizione del beneficio alle istanze per il Bonus per servizi di baby-sitting ancora in accoglimento, il termine di presentazione è prorogato alla data del 30 aprile 2021. Si tratta degli articoli 23 e 25 del DL 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 27/2020 (c.d. decreto Cura Italia), come modificati dall'art. 72 del DL 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 77/2020 (c.d. decreto Rilancio), che aveva previsto, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al D.P.C.M. del 4 marzo 2020, misure di sostegno alle famiglie per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori.

FONDO METASALUTE E PROROGA AGEVOLAZIONI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI PER INFORTUNIO

Comunicazione Fondo Metasalute 3 marzo 2021

Il Fondo MetaSalute comunica che, nell'ambito delle azioni realizzate a tutela di tutti i lavoratori iscritti, in relazione all'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia Covid-19, ha prorogato sino al 30 aprile 2021 la possibilità di fruire di una deroga alla richiesta di produzione del Referto di Pronto Soccorso (quale documento probante il trauma o sinistro occorso) per l'accesso alle prestazioni a seguito di infortunio. Sino alla data prevista, verrà accettata anche la Certificazione di Infortunio del Medico di base o dello Specialista.

TUTELA ASSICURATIVA INAIL E RIFIUTO DI SOTTOPORSI A VACCINO ANTI COVID-19

Istruzione operativa Inail 1° marzo 2021

L'Inail, con l'istruzione operativa del 1° marzo 2021, fornisce risposta all'Ospedale Policlinico San Martino di Genova, in merito a "se e quali provvedimenti debbano essere adottati riguardo al personale infermieristico che non abbia aderito al piano vaccinale anti-Covid-19, considerato che, pur in assenza di una specifica norma di legge che stabilisca l'obbligatorietà della vaccinazione, la mancata adesione al piano vaccinale nazionale potrebbe comportare da un lato responsabilità del datore di lavoro in materia di protezione dell'ambiente di lavoro (sia per quanto riguarda i lavoratori, che i pazienti) e dall'altro potrebbe esporre lo stesso personale infermieristico a richieste di risarcimento per danni civili, oltre che a responsabilità per violazione del codice deontologico.". Nel quesito si chiede in particolare se la malattia infortunio sia ammissibile o meno alla tutela Inail nel caso in cui il personale infermieristico (ma non solo), che non abbia aderito alla profilassi vaccinale, contragga il virus.

PROROGA DELLA VALIDITÀ DEI PERMESSI DI SOGGIORNO IN SCADENZA

Mess. Inps 2 marzo 2021, n. 895

L'Inps, con messaggio 895/2021, in virtù di quanto stabilito dall'art. 5 del DL 2/2021, ha riepilogato i permessi di soggiorno in scadenza che possono fruire dell'ulteriore proroga della validità fino al prossimo 30 aprile.

CIGD - CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER AZIENDE PLURILocalizzate

Mess. Inps 5 marzo 2021, n. 951

L'Inps, con messaggio 951/2021, informa dell'istituzione del nuovo codice causale "E602" avente il significato di "Ctr. Addizionale CIGD Covid-19 - Aziende plurilocaliz. DL 104/2020 e DL 137/2020" da utilizzare nella denuncia Uniemens per il versamento del contributo addizionale dovuto dalle aziende plurilocalizzate che accedono ai trattamenti di integrazione salariale in deroga previsti dai DL 104/2020 e 137/2020.

INDICAZIONI INPS SU SANATORIA DOMANDE CIG E SR41 DEL 2020

Mess. Inps 9 marzo 2021, n. 1008

L'Inps, con messaggio 1008/2021, comunica le istruzioni operative per il differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di Cassa integrazione connessi all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Rientrano nel differimento al 31 marzo 2021 tutte le domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), di assegno ordinario (ASO) dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. 148/2015, del Fondo di integrazione salariale (FIS), nonché quelle di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) connesse all'emergenza da Covid-19, i cui termini di trasmissione sono scaduti al 31 dicembre 2020. Ne deriva che possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da Covid-19 riferite a periodi del 2020 fino a novembre 2020 compreso.

PAGAMENTI DELLE INDENNITÀ COVID-19 A FAVORE DI ASSICURATI TITOLARI DI CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

Mess. Inps 10 marzo 2021, n. 1025

L'Inps, con messaggio 1025/2021, fornisce alcune indicazioni operative in merito alla verifica dei pagamenti delle indennità Covid-19 a favore di assicurati titolari di cariche pubbliche elettive. Con parere reso in data 2 dicembre 2020 il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali si è espresso in ordine alle indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38 del DL 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 27/2020, ritenendo le stesse incompatibili con le indennità percepite da parlamentari, consiglieri regionali e soggetti con mandati elettorali o incarichi politici. Per tale effetto, l'Istituto ha avviato le azioni di recupero delle indennità Covid-19 percepite dagli assicurati titolari di cariche elettive.

INTERVENTI A SOSTEGNO DEI LAVORATORI CON FIGLI MINORI

DL 13 marzo 2021, n. 30

Il Governo ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 62 del 13 marzo 2021, il DL 13 marzo 2021, n. 30, con misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

LAVORATORI VACCINATI E USO DEI DPI

Rapp. Min. Salute 13 marzo 2021

Il Ministero della Salute, ha pubblicato il Rapporto ISS Covid-19 n. 4/2021, con indicazioni ad interim sulle misure di prevenzione e controllo delle infezioni da SARS-CoV-2 in tema di varianti e vaccinazione anti-Covid-19. Il documento risponde a diversi quesiti sulle misure farmacologiche e non farmacologiche nell'area di prevenzione e controllo delle infezioni da SARS-CoV-2 sorti con il progredire della campagna di vaccinazione contro Covid-19 e la comparsa delle varianti VOC di SARS-CoV-2. Nel Rapporto è presente anche risposta ad un quesito riguardante i lavoratori che si sono vaccinati e per i quali viene specificato che i nonostante siano stati sottoposti a vaccinazione devono essere considerati potenzialmente in grado di infettarsi con SARS-CoV-2 e di trasmettere il virus ad altri e di conseguenza devono continuare a utilizzare rigorosamente i DPI, i dispositivi medici prescritti, l'igiene delle mani, il distanziamento fisico e le altre precauzioni secondo la valutazione del rischio, indipendentemente dallo stato di vaccinazione e aderire a eventuali programmi di screening dell'infezione.

DOMANDA CIGO: AL VIA LA NUOVA PROCEDURA AUTOMATIZZATA

Comunicazione Inps 18 marzo 2021

L'Inps, con la comunicazione del 18 marzo 2021, comunica che dal 18 marzo prendono il via i nuovi meccanismi di automazione dei procedimenti per le domande di autorizzazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) con causale "Covid-19". L'obiettivo è quello di migliorare i tempi, l'accuratezza delle valutazioni e il tracciamento dei controlli di quella che rappresenta la fase 1 della CIGO, ovvero quella delle domande di prenotazione da parte delle aziende e dell'autorizzazione necessaria ai successivi pagamenti. Le innovazioni tecnologiche introdotte consentiranno una più efficace istruttoria delle domande di autorizzazione presentate dalle aziende e, di conseguenza, maggiore tempestività nei pagamenti della prestazione ai lavoratori. Al contempo, gli interventi procedurali limiteranno i rischi di errore, perché i requisiti saranno verificati con riscontri automatici rispetto alle informazioni presenti nelle banche dati dell'Istituto e richiameranno l'intervento degli operatori solo se effettivamente necessario per risolvere particolari criticità.

REGIME FISCALE CONTRIBUTI EROGATI PER L'EMERGENZA COVID-19 AI LAVORATORI AUTONOMI

Risp. Ag. Entrate 15 marzo 2021, n. 173

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta 173/2021, ha fornito un chiarimento in merito al regime fiscale contributi erogati a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ai lavoratori autonomi che svolgono l'attività di riscossione in base ad un contratto di mandato con rappresentanza con un ente pubblico economico - artt. 6 del Tuir e 10-bis, del cd. decreto "Ristori" (DL 137/2020).

PUBBLICATO IL DECRETO SOSTEGNI

DL 22 marzo 2021, n. 41

Il Governo ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021, il DL 22 marzo 2021, n. 41 (cd. Decreto Sostegni), con misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19.

IL NUOVO DIVIETO DI LICENZIAMENTO DOPO IL DECRETO SOSTEGNI

DL 22 marzo 2021, n. 41

Con la pubblicazione del DL “Sostegni” è stata prorogata la sospensione delle procedure di licenziamento di cui alla l. 223/1991 e all’art. 3 della l. 604/1966, fino al 30 giugno 2021. Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, il divieto di licenziamento sarà applicato ai soli datori di lavoro che abbiano fatto richiesta degli strumenti di integrazione salariale di cui ai commi 2 e 8 dell’art. 8 del DL 41/2021.

POSSIBILITÀ DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ACAUSALI FINO AL 31 DICEMBRE

DL 22 marzo 2021, n. 41

Con il DL n. 41 del 22 marzo 2021 (c.d. Decreto “Sostegni”), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021 ed in vigore dal 23 marzo 2021, viene nuovamente rivista la disposizione in materia di proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato, consentendo la deroga all’obbligo dell’indicazione delle causali fino al 31 dicembre 2021. La facoltà di ulteriori proroghe o rinnovi, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, viene estesa anche ai datori che ne abbiano già beneficiato in forza delle norme previgenti, fermo restando il limite di 24 mesi di durata massima complessiva dei rapporti a termine.

ULTERIORI 13 SETTIMANE DI CIGO E 120 GIORNATE DI CISOA

DL 22 marzo 2021, n. 41

Il DL Sostegni contiene la concessione di ulteriori trattamenti di CIGO per una durata massima di 13 settimane, da collocarsi nel periodo dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021, nonché un nuovo trattamento di CISOA, per una durata massima di 120 giornate da collocarsi nel periodo dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021. In relazione a tali ulteriori periodi non trova applicazione il contributo addizionale.

PRONTO IL MODELLO PER LA RICHIESTA DEL CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO

Prov. Ag. Entrate 23 marzo 2021

L’Agenzia delle Entrate, con il provvedimento del 23 marzo 2021, ha individuato le modalità ed i termini per la presentazione della domanda del contributo a fondo perduto previsto dal recente c.d. “Decreto Sostegni”. Il modello va inviato telematicamente all’Agenzia nel periodo 30.3 - 28.5.2021 direttamente dal soggetto interessato o tramite un intermediario delegato.

PROROGA DELLE MISURE A TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

DL 22 marzo 2021, n. 41

Con il DL 41/2021 vengono prorogate, fino al 30 giugno 2021, le tutele, introdotte e poi rinnovate dalla precedente legislazione emergenziale, a favore dei lavoratori fragili. Ai soggetti in esame, dunque, lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, nonché lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, l. 104/1992), è riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in

modalità agile, fino al 30 giugno 2021, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. In caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio continua, fino al 30 giugno 2021, ad essere equiparato al ricovero ospedaliero, con diritto al relativo trattamento economico. I giorni di assenza non saranno computabili ai fini del periodo di comporta.

PROTOCOLLI ANTI-CONTAGIO, TEST E VACCINI: LA MAPPA PER IL DATORE DI LAVORO

Approfondimento Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 22 marzo 2021

Con un approfondimento pubblicato il 22 marzo 2021, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro prende in esame le buone prassi che devono contraddistinguere il comportamento del datore di lavoro al fine di ridurre al minimo il rischio di contagio da Covid-19 in azienda. Attraverso un elenco di Faq il documento approfondisce l'adozione di protocolli aziendali di sicurezza, la possibilità di introdurre test sierologici o tamponi molecolari come misura preventiva, la gestione dei contagi e delle assenze dei lavoratori nei casi di isolamento, quarantena o "contatto stretto". Ampio spazio viene dedicato al rifiuto da parte del lavoratore di sottoporsi al vaccino.

LEGITTIMO IMPORRE LE FERIE AL PERSONALE SANITARIO CHE RIFIUTA IL VACCINO

Trib. Belluno 19 marzo 2021, n. 12

Il Tribunale di Belluno, con ordinanza 12/2021, ha respinto un ricorso di alcuni dipendenti paramedici di una casa di riposo che avevano rifiutato di sottoporsi al vaccino contro il Covid e che il datore di lavoro aveva, in conseguenza, posto in ferie forzate (ovviamente, con retribuzione). Il Giudice ha rilevato che ai sensi dell'art. 2087 c.c. Il datore di lavoro (nel caso di specie una casa di riposo) deve assicurare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti ed, inoltre, deve assicurare, soprattutto nell'attuale contesto, il mantenimento della sicurezza sia per gli ospiti che per i visitatori. Il medico competente visitando i lavoratori interessati, secondo la previsione dell'art. 41 del d.lgs. 81/2008, li aveva dichiarati inidonei alla mansione, non avendo effettuato il vaccino e, conseguentemente, aveva comunicato tale inidoneità al datore di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 42. Il datore di lavoro, non potendo adibire gli infermieri ad altra mansione, aveva provveduto a metterli forzatamente in ferie. La decisione non ha affrontato (del resto non era nel "petitum") la questione ben più importante riguardante altre misure anche di varia natura, anche espulsive, che potrebbero essere in tali frangenti.

PRIME INDICAZIONI SU INDENNITÀ COVID A LAVORATORI AUTONOMI E STAGIONALI

Mess. Inps 25 marzo 2021, n. 1275

L'Inps, con il messaggio 1275/2021, fornisce le prime indicazioni riguardo le categorie di lavoratori interessate all'Indennità Covid-19 e la semplificazione dei requisiti di accesso alla NASpl, in attesa che siano completati gli approfondimenti e i dettagli tecnici necessari per la pubblicazione della circolare attuativa e per l'adeguamento delle procedure informatiche. Il decreto Sostegni (DL 22 marzo 2021, n. 41) ha previsto "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19", in ragione del protrarsi dello stato di emergenza, sono stati messi a disposizione ulteriori misure di sostegno, sia attraverso la previsione di apposite indennità una tantum e onnicomprensive in favore di alcune categorie di lavoratori, sia attraverso la semplificazione dei requisiti di accesso all'indennità di disoccupazione NASpl fino al 31 dicembre 2021.

CONGEDO 2021 PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI PER COVID-19. DAD O QUARANTENA DEI FIGLI

Mess. Inps 25 marzo 2021, n. 1276

L'Inps, con il messaggio 1276/2021, ha fornito le prime informazioni sul congedo, indennizzato al 50% della retribuzione, per i genitori con figli affetti Sars Covid-19, in quarantena da contatto ovvero nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri diurni assistenziali siano chiusi, come previsto dall'art. 2, commi 2 e 3, DL 30/2021. In attesa che sia emanata la circolare contenente le istruzioni operative, viene precisato che il congedo può essere fruito nell'arco temporale compreso tra il 13 marzo 2021, data di entrata in vigore della norma, e il 30 giugno 2021. Gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 al 12 marzo 2021 potranno essere convertiti, senza necessità di annullamento, nel congedo di cui trattasi, solamente presentando domanda telematica del nuovo congedo, non appena sarà adeguata la relativa procedura informatica. È, comunque, già possibile fruire del congedo in argomento con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando la medesima, successivamente, presentando l'apposita domanda telematica all'Inps. Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio del nuovo sistema per la presentazione delle domande, che potranno essere presentate anche con effetto retroattivo.

BENEFICIARI DEL BONUS BABY SITTING E CENTRI ESTIVI

Mess. Inps 26 marzo 2021, n. 1296

L'Inps, con messaggio 1296/2021, fornisce alcune specifiche riguardo i soggetti beneficiari dei bonus baby-sitting per servizi di assistenza e sorveglianza dei minori in didattica a distanza o in quarantena introdotto dal decreto Sostegni. L'importo erogato, pari al massimo a 100 euro settimanali, può essere usufruito tramite il Libretto famiglia oppure per i pagamenti dei servizi resi dai centri estivi.

NUOVA CAUSALE PER I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Mess. Inps 26 marzo 2021, n. 1297

L'Inps, con il messaggio 1297/2021, ha fornito le prime indicazioni sulla gestione delle domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli in relazione alle disposizioni introdotte dal DL 41/2021 (Decreto Sostegni). In particolare, l'Inps precisa che, per le richieste inerenti alle nuove settimane di trattamenti di CIGO, ASO e CIGD previsti dal Decreto Sostegni, i datori di lavoro dovranno utilizzare la nuova causale "COVID 19 - DL 41/21". Per i trattamenti di cassa integrazione in deroga previsti dal menzionato decreto e relativi ad aziende delle province autonome di Trento e di Bolzano, dovranno essere utilizzate, rispettivamente, le seguenti nuove causali: "COVID 19 - DL 41/21 - Deroga Trento"; "COVID 19 - DL 41/21 - Deroga Bolzano".

Termine

DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TERMINE NELLE IPOTESI DI STAGIONALITÀ PREVISTE DAL CCNL

Inl nota 10 marzo 2021, n. 413

L'Inl, con nota 413/2021, fornisce chiarimenti in materia di lavoro stagionale, precisando che rimane confermata la possibilità, per la contrattazione collettiva di settore, di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. 1525/1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine previsti dagli artt. 19, comma 2, 21, commi 01 e 2, e 23, comma 2, d.lgs. 81/2015. Mentre per le imprese turistiche stagionali che osservano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi nel corso dell'anno è possibile sottoscrivere contratti di lavoro a tempo indeterminato, che non si ritiene possano inficiare la connotazione stagionale delle relative attività. Ciò in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività "programmatoria" o comunque "preparatoria" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico.

CONTRATTO A TERMINE CON LAVORATRICE GESTANTE: LA MANCATA PROROGA È DISCRIMINATORIA

Cass. 26 febbraio 2021, n. 5476

La Cassazione, con sentenza 5476/2021, ha stabilito che il mancato rinnovo di un contratto a termine a una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, atteso che a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della Pubblica Amministrazione anche con riguardo alle prestazioni del contratto in scadenza della suddetta lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi, ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza.

Trasferimento d'azienda

TRASFERIMENTO D'AZIENDA ILLEGITTIMO E DOPPIA RETRIBUZIONE

Trib. Trento 26 giugno 2020, n. 86

Il Tribunale di Trento, con sentenza 86/2020, ha deciso che nel trasferimento illegittimo di ramo d'azienda e di rifiuto da parte del datore ex cedente della prestazione offerta dal lavoratore che presti la sua attività a favore del cessionario, va riconosciuta la duplicità di rapporti, uno de jure, ripristinato giudizialmente, e uno de facto. Tra le due obbligazioni retributive intercorre un vincolo di solidarietà passiva per cui, data l'identità della prestazione resa a favore dell'ex cessionario, il pagamento del corrispettivo da parte di quest'ultimo è soddisfacente del credito e liberatorio nei confronti dell'ex cedente.

Trasferimento del lavoratore

IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE PER INCOMPATIBILITÀ AMBIENTALE

App. Catania 3 dicembre 2020

La Corte d'Appello di Catania, con la sentenza del 3 dicembre 2020, ha riconosciuto la sussistenza delle ragioni a fondamento del trasferimento ex art 2103 c.c. in merito a un provvedimento di trasferimento, adeguatamente e correttamente motivato da parte dei legali della società, in ordine al quale il mutamento della sede lavorativa interveniva anche in virtù delle lamentele, provenienti dal lavoratore stesso, in relazione ad una incompatibilità con il proprio superiore gerarchico (nonché una incapacità di relazionarsi con la clientela). L'ordinanza in discussione, al di là del casus belli, riferendosi a consolidati orientamenti, consente di poter identificare gli elementi di questo istituto anche al fine di comprenderne i limiti derivati da una non corretta gestione dell'organizzazione lavorativa.

Trasporto

LA LOGISTICA ESCE DA XPO E CREA LA NUOVA SOCIETÀ GXO

TrasportoEuropa 19 marzo 2021

A dicembre 2020 la multinazionale logistica Xpo Logistics annunciò la separazione tra le attività di autotrasporto e quelle di spedizione e logistica e il 18 marzo ha annunciato la nascita di Gxo Logistics, la società che gestirà le attività logistiche e si presenterà con lo slogan "Logistica al massimo potenziale". La nuova società sarà quotata in Borsa e sarà una delle più grandi al mondo nel settore della logistica. Il primo amministratore delegato di Gxo sarà Malcolm Wilson, che oggi è Chief executive officer di Xpo per l'Europa. La separazione dovrebbe completarsi entro la seconda metà del 2021.

FORFETTIZZAZIONE ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO E REGISTRAZIONE SUL LUL

Nota Inl 24 febbraio 2021, n. 337

L'Inl, con la nota 337/2021, ha chiarito che in materia di modalità di registrazione sul LUL dell'orario di lavoro straordinario nell'ambito dell'autotrasporto, qualora siano intervenuti accordi sindacali di forfettizzazione, l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari operata da accordi sindacali aziendali sulla scorta del nuovo Ccnl, pur avendo riflessi di tipo retributivo, non modifica l'obbligo di registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti. Pertanto, non appare coerente una rilevazione semplificata della sola presenza/assenza al lavoro dell'autotrasportatore attraverso l'apposizione della lettera "P" (ovvero "A") sul LUL.

IL LAVORO INTERMITTENTE NELL'AUTOTRASPORTO DI MERCI E PERSONE

Circ. Inl 8 febbraio 2021, n. 1

L'Inl, con circolare 1/2021, interviene riguardo la disciplina del lavoro intermittente, per recepire le disposizioni fornite da alcune recenti pronunce della Corte di Cassazione, tra cui la n. 29423/2019. I chiarimenti forniti riguardano la facoltà concessa alla contrattazione collettiva di intervenire sui requisiti oggettivi e soggettivi fissati dalla norma e alcune disposizioni che riguardano in particolare il settore autotrasporto.

Welfare

DETASSAZIONE E WELFARE ANCHE CON ACCORDO AZIENDALE STIPULATO CON LE OOSS TERRITORIALI

Risp. Ag. Entrate 16 marzo 2021, n. 176

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta 176/2021, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di applicare l'imposta sostitutiva nella misura del 10%, prevista dall'art. 1, comma 182, della l. 208/2015, qualora venisse predisposto un sistema di welfare aziendale attraverso un accordo collettivo aziendale stipulato con le rappresentanze territoriali di alcune sigle sindacali locali, in mancanza delle rappresentanze sindacali aziendali ("RSA/RSU").



Centro Studi



Retail e GDO



Regime fiscale dello sconto applicato ai dipendenti con la concessione di una card: la risposta dell'Agencia delle Entrate

L'Agencia delle Entrate, con Risposta a interpello n. 221 del 29 marzo 2021, ha fornito chiarimenti in merito al regime fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro con la concessione di una card.

Segnaliamo, in quanto di possibile interesse anche per aziende operanti nel settore del Retail e della GDO, la recente Risposta dell'Agencia delle Entrate in tema di rilevanza fiscale degli sconti concessi dal datore di lavoro ai propri dipendenti mediante attribuzione di una card sconti.

Il quesito è stato posto da una società operante nel mercato dell'abbigliamento e che commercializza i prodotti sia con propri punti vendita, sia tramite soggetti legati da accordi di franchising o di somministrazione. Con istanza di interpello, la società ha chiesto se la concessione di una "card sconto" ai propri dipendenti possa rappresentare per gli stessi un compenso in natura imponibile e, come tale, soggetto alla

ritenuta in acconto Irpef prevista dall'art. 23 del D.P.R. n. 600/1973.

La card - ha precisato l'Istante - attribuirebbe uno sconto pari a circa il 25% del prezzo di vendita finale del prodotto; il prezzo pagato dai dipendenti sarebbe in ogni caso superiore rispetto a quello che la società pratica nei confronti dei soggetti legati da accordi di franchising o di somministrazione, mentre in alcuni periodi dell'anno lo sconto potrebbe essere uguale a quello riservato alla clientela; la card sarebbe nominativa, non cedibile, utilizzabile esclusivamente dal dipendente e non cumulabile con iniziative analoghe adottate sul mercato.

Nella Risposta all'interpello, l'Agencia delle Entrate, richiamato il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986) e le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e servizi (art. 51, comma 3, e art. 9, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986); richiamate la risoluzione 29 marzo 2010, n. 26/E e la risoluzione 29 maggio 2009, n. 137/E, in tema di sconti, nonché la Circolare del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326; ha osservato che, nella fattispecie in esame, *"il prezzo pagato dai dipendenti della Società istante è superiore a quello pagato dai soggetti legati da accordi di franchising o di somministrazione. Pertanto, il prezzo pagato dal lavoratore dipendente non si configura quale corrispettivo simbolico che maschera l'erogazione di una retribuzione"*.

Inoltre, ha evidenziato che lo sconto praticato ai dipendenti non supera quello applicato, in alcuni periodi dell'anno, agli altri clienti e non può essere cumulato con altre iniziative commerciali analoghe adottate in favore della clientela. In conclusione, *"nella fattispecie rappresentata non si ravvisa alcuno "sconto" fiscalmente rilevante, né materia fiscalmente imponibile, considerato che il lavoratore corrisponde il valore normale del bene al netto degli sconti d'uso"*.

Logistica e trasporti

Organizzazione del lavoro 4.0

Infine, l’Agenzia delle Entrate ha precisato che la circostanza che lo sconto sia riconosciuto al dipendente attraverso una card sconto “non osta all’irrelevanza fiscale del “vantaggio economico”, dal momento che le caratteristiche della card, ovvero l’essere nominativa, non cedibile, utilizzabile esclusivamente dal dipendente e non cumulabile con iniziative analoghe adottate sul mercato, consentono di configurarla quale un mero strumento tecnico attraverso il quale viene consentita la fruizione dello sconto”.



La disciplina giuridica applicabile nel mondo della logistica conto terzi

Recentemente la rivista Logistica, rivista di riferimento in Italia che da oltre 20 anni si rivolge ai professionisti del settore focalizzandosi su tutti gli aspetti della moderna Supply Chain, ha pubblicato un **dossier dal titolo “Dossier Logistica: Outsourcing logistico”**.

Nel report viene dettagliato l’**avvento degli operatori logistici 3PL e quali conseguenze comporta esternalizzare un servizio così fondamentale**.

La definizione più aggiornata della logistica la vede come l’insieme delle attività organizzative, gestionali e strategiche che governano nell’azienda non solo i flussi di materiali ma anche le relative informazioni dalle origini presso i fornitori, proseguendo con la consegna dei prodotti finiti ai clienti e con le fasi di post – vendita. Si è passati nel tempo da una funzione asservita alla produzione ad un’attività che deve risolvere innumerevoli problematiche, arrivando a definire e istituire quella che è la logistica integrata.

Si è fatta strada quindi la **necessità di operatori logistici in grado di offrire servizi sempre più evoluti**. Questo ha implicato la necessità di definire contrattualmente le obbligazioni, in quanto il contratto di logistica non rientra tra quelli tipizzati dal Codice civile o dalle leggi speciali.

È necessario riferirsi ai principi e alle norme generali referendosi all'art. 1322 cod. civ. il quale dispone che "le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge. Le parti possono anche concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico".

La disciplina che le parti attribuiranno al rapporto deve tener conto delle **norme applicabili alle singole prestazioni di cui si compone l'attività considerata dalle parti come logistica**, in quanto "nell'individuare la disciplina applicabile a un contratto atipico devono ritenersi superate le tecniche dell'assorbimento (applicazione alla disciplina del contratto tipico col quale quello atipico presenti il maggior numero di tratti comuni), e dalla combinazione, in favore della tecnica del modo tipologico, attraverso la quale si applica al contratto atipico la disciplina eventualmente derivante da più contratti tipici, che siano affini al contratto innominato non nei singoli elementi, ma nella complessiva funzione" (Cass. 26 febbraio 2004, n. 3863), considerando anche che "il criterio d'individuazione della disciplina dei contratti atipici, tuttavia, non può essere solo quello negativo, di sottrarre il contratto atipico all'applicazione della disciplina di un determinato contratto tipico, ma deve essere volto all'individuazione della sua giusta disciplina" (Cass. 26 febbraio 2004, n. 3863).

Se si guarda al **contratto di logistica integrata** questi principi generali hanno trovato solo parziale applicazione e in particolare è stato recentemente affermato che "il contratto di

logistica è un negozio atipico, in forza del quale un soggetto, il fornitore dei servizi logistici, assume la gestione di una o più fasi delle attività di deposito, movimentazione, manipolazione e trasferimento di prodotti di un altro soggetto, il committente, con organizzazione dei mezzi a proprio carico e si obbliga quindi alla prestazione di servizi funzionali allo svolgimento di tali attività, dietro il pagamento di un corrispettivo. Tale contratto configura, quindi, una **figura atipica mista**, contenente in sé gli elementi di varie fattispecie contrattuali (appalto, deposito, trasporto, somministrazione). Di conseguenza, la relativa disciplina va individuata in quella risultante dalle norme del contratto tipico nel cui schema sono riconducibili gli elementi prevalenti, senza escludere ogni rilevanza giuridica degli altri elementi che sono voluti dalle parti e concorrono a fissare sia il contenuto sia l'ampiezza del vincolo contrattuale, in quanto compatibili con quelle del contratto prevalente. In altri termini, è la presentazione contrattuale caratterizzante del contratto che determinerà la disciplina normativa applicabile al rapporto contrattuale misto, a prescindere dal nomen iuris dato dalle parti allo schema contrattuale" (Trib. Parma 3 luglio 2013, n. 985).

La pronuncia appena citata sostiene che costituendo il contratto di logistica integrata "una figura unitariamente riconducibile, sotto il profilo causale, alla fattispecie tipica dell'appalto", deve trovare applicazione il termine prescrizione biennale previsto dall'art. 1667 cod. civ. e non quello annuale previsto in tema di trasporto dal combinato disposto dagli artt. 1698 e 2951 cod. civ. (nello stesso senso anche Trib. Milano 15 settembre 2006, n. 10185).

L'**avvocato Stefano Fadda** a tal proposito commenta: "Nella definizione di un contratto di logistica l'individuazione dell'oggetto concreto e specifico del rapporto costituisce dunque elemento fondamentale per determinare il contenuto dell'intero accordo. Esso costituisce il

presupposto su cui stabilire le obbligazioni che faranno carico alle parti e ricondurre le singole prestazioni a figure tipizzate dalla legge e/o dalla giurisprudenza. Il contratto di logistica costituisce quindi un parente prossimo dei contratti di deposito e spedizione o trasporto, pur potendo includere altre prestazioni legate in particolare all'imballaggio delle merci, alla gestione degli ordini, dei resi e alla cura dei flussi documentali".

La giurisprudenza ha chiarito la possibilità di configurare un contratto misto, riferito ai tipi dell'appalto e del deposito, nel caso in cui un determinato bene sia depositato presso un soggetto sul quale si impegni a custodirlo con il vincolo di eseguire operazioni di manutenzione: "nel contratto misto di deposito e d'opera è sempre applicabile la disciplina della responsabilità contrattuale prevista dall'art. 1218 cod. civ., sicché il debitore per liberarsi di ogni responsabilità deve offrire la prova di un fatto a lui non imputabile che abbia provocato la perdita della cosa" (Cass. 11 giugno 1979, n. 3292 e, più recentemente nello stesso senso, Cass. 13 ottobre 2016, n. 20657).

Il contratto di logistica ha pure a oggetto **la terziarizzazione da parte dell'impresa di servizi attinenti o connessi allo svolgimento del ciclo produttivo**, di conseguenza il suo inquadramento in termini di appalto appare il più idoneo da un punto di vista strutturale. Se peraltro si verifica quale sia l'oggetto dei servizi appaltati, il contratto di logistica sarà accostato a quelle figure contrattuali tipizzate dalla legge cui si è fatto cenno in precedenza. La difficoltà consiste nell'applicare a un rapporto così complesso la disciplina specifica del contratto di trasporto, caratterizzato dal fatto di costruire un contratto a favore di terzo (nel senso di cui all'art. 1411 cod. civ.), come confermato dalle disposizioni degli artt. 1685 e 1689 e dal fatto che ogni tipologia di trasporto presenta specifiche caratteristiche differenti, legate anche all'ambiente in cui il trasporto è eseguito e alle

caratteristiche dei mezzi per questo impiegati, cosicché ciascun tipo di trasporto è disciplinato in base a regole diverse.

La **disciplina del trasporto** è distinta anche da un massiccio intervento sovranazionale che complica la questione. Ne risulta una **limitazione della libertà contrattuale** considerato che la qualificazione di un contratto come atipico "non può consentire di sottrarre il rapporto all'applicazione di eventuali norme imperative sia speciali che proprie della disciplina dei contratti tipici che in esso si combinano" (Trib. Genova, 17 luglio 1991, in Giur. Comm., 1992, II, 279). E dal momento che né nell'ambito delle disposizioni del codice civile, né in quello di alcuna legge speciale è possibile individuare la disciplina di quel complesso di attività che riguardano un contratto di distribuzione, risulta particolarmente difficile fare riferimento a un tipo contrattuale normativamente disciplinato e le conseguenze che possono derivare dall'applicazione del criterio comunemente accolto in giurisprudenza sui contratti atipici può preludere a gravi inconvenienti e a notevoli difficoltà applicative.

Nella definizione di un contratto fra le parti, resta fermo che "il principio della correttezza o buona fede" in senso oggettivo costituisce un fondamentale dovere di comportamento del debitore e del creditore, stabilisce il comportamento da tenere nelle trattative durante la fase precontrattuale e nella pendenza della condizione, contribuisce a determinare il contenuto o gli effetti del contratto integrandolo e orienta l'interpretazione del contratto e l'esecuzione del medesimo" (Cass. 9 febbraio 2007, n. 2878).

L'aspetto più problematico della definizione di un rapporto per servizi di logistica attiene, come già esposto, all'**individuazione delle rispettive responsabilità e all'introduzione di limitazioni convenzionali**. La molteplicità di situazioni che compongono il rapporto e l'eterogeneità delle discipline applicabili alle singole obbligazioni facenti carico alle parti determinano infatti

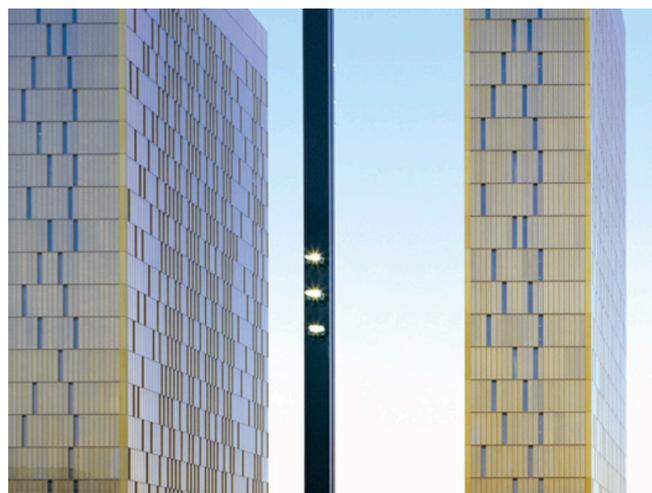
Logistica e trasporti

l'impossibilità di individuare limiti di responsabilità normativamente definiti.

“Il relativo accertamento soggiace alle regole generali in ordine dall'onere della prova, cosicché in tema di responsabilità contrattuale spetta al danneggiato fornire la prova dell'esistenza del danno e della sua riconducibilità al fatto del debitore.

L'art. 1218 cod. civ., che pone una presunzione di colpevolezza dell'inadempimento, infatti, non modifica l'onere della prova che incombe sulla parte che abbia agito per l'accertamento di tale inadempimento, allorché di stratti di accertare l'esistenza del danno” (Cass. 10 ottobre 20017, n. 21140).

Si deve peraltro considerare l'orientamento giurisprudenziale in base al quale, qualora la fase di deposito sia accessoria al trasporto, le disposizioni relative a quest'ultimo contratto, ivi comprese quelle che limitano la responsabilità, sono applicabili anche alla fase di deposito.



Le AdSP italiane depositano un ricorso contro il tribunale dell'Unione Europea

Le AdSP italiane, con il coordinamento di Assoporti, hanno depositato presso il Tribunale dell'Unione Europea un ricorso chiedendo l'annullamento della decisione della Commissione del 4 dicembre 2020, che ha imposto all'Italia di modificare il regime fiscale applicabile alle AdSP.

Secondo la Commissione il loro mancato assoggettamento all'imposta sul reddito delle società rappresenterebbe un aiuto di Stato incompatibile con le norme vigenti.

Il ricorso è stato presentato dagli avvocati Francesco Munari, Stefano Zunarelli, Gian Michele Roberti e Isabella Peregò.

Nel presentare il ricorso, il Presidente Prof Patroni Griffi ha puntualizzato le **ragioni e l'utilità del ricorso**, indipendentemente dalla procedura legale. Il ricorso ha una sua utilità che non dipende dal contingente e traccia, in maniera molto chiara e inconfutabile, che il nostro modello di organizzazione e gestione

portuale è un “modello non equivalente e non assimilabile alle portualità di altri Paesi dell’Ue”.

Perciò, **le AdSP e le sue attività non sono estensibili al modello di ‘enti privati’**. Le AdSP sono lo “Stato” e le proprie attività sono di “pubblica amministrazione” e paragonabili a Enti Territoriali. Le AdSP gestiscono un patrimonio che non dell’AdSP, ma dello Stato che attraverso il demanio marittimo promuove e sviluppa la propria portualità.

Le Autorità di Sistema Portuale rivendicano il ruolo che la legge attribuisce loro, cioè quello di enti pubblici non economici, diretta emanazione dello Stato, per cui non tenuti al pagamento delle tasse. Attualmente, non esiste altro modello di organizzazione e gestione dei nostri porti. Le prerogative attribuite alle AdSP dalla legge sono “le medesime riconosciute alle altre entità territoriali o infrastatali come le Regioni e i Comuni”. Infatti, i porti italiani sono sottoposti “all’indirizzo e alla vigilanza del Ministero Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili e la gestione finanziaria è soggetta al controllo della Corte dei Conti.

Nella **nota esplicativa del ricorso** presentato si evince quanto segue:

Secondo le ricorrenti, la decisione impugnata è errata sotto molteplici profili e non è quindi vero che il regime di tassazione delle AdSP possa essere qualificato alla stregua di un aiuto di Stato. L’errore più evidente commesso dalla Commissione è quello di ignorare la natura pubblicistica del modello di organizzazione portuale scelto dal legislatore italiano. In assenza di un’armonizzazione a livello dell’Unione, infatti, gli Stati membri hanno organizzato il settore portuale secondo sistemi di governance molto differenti. Diversamente dagli altri Stati membri (Francia, Belgio e Olanda) a cui la Commissione ha inviato analoghe decisioni circa il regime di tassazione delle società per azioni che in tali Stati gestiscono commercialmente i porti – arrivando talvolta a svolgere operazioni e servizi portuali – l’Italia ha riservato alla mano pubblica,

in modo coerente e sistematico, ogni aspetto legato al settore portuale: la proprietà dei beni, appartenenti al demanio indisponibile dello Stato, l’amministrazione degli stessi, riservata in via esclusiva alle AdSP territorialmente competenti, la riscossione da parte delle AdSP dei canoni demaniali da parte dei concessionari, che sono vere e proprie tasse pagate dai concessionari direttamente allo Stato e solo riscosse dalle AdSP.

Così, è viziata la decisione nella parte in cui pretende di qualificare le AdSP quali “imprese” al fine di chiederne l’assoggettamento all’imposta sul reddito delle “società”.

È dunque logico e coerente che AdSP, Regioni, Comuni e le altre entità infrastatali legate allo Stato da un rapporto organico e funzionale siano soggette al medesimo regime sotto il profilo dell’imposta delle società: e infatti, secondo la disciplina tributaria italiana, nessuno di questi soggetti è soggetto a IRES. Tali disposizioni riservano pertanto lo stesso regime giuridico a tutti i soggetti che si trovano in condizioni di fatto e di diritto fra loro comparabili. Pertanto, si conferma la natura non selettiva del regime di tassazione delle AdSP, che è esattamente lo stesso riservato agli altri soggetti pubblici. La decisione è quindi errata poiché vorrebbe invece equiparare le AdSP alle società piuttosto che agli altri enti pubblici appartenenti alla pubblica amministrazione. Alla luce del rapporto organico e funzionale con lo Stato, il mancato assoggettamento (fra l’altro) di AdSP, Regioni e Comuni all’imposta sul reddito delle società è, inoltre, espressione del principio generale per cui lo Stato non paga tasse.

Altrettanto errata è quella parte della decisione in cui viene esclusa la natura tributaria dei canoni demaniali e delle tasse portuali riscosse dalle AdSP per conto dello Stato. Nella decisione, infatti, non viene riconosciuto che, nell’ordinamento italiano, i canoni demaniali (e, a maggiore ragione, le tasse portuali) non sono un corrispettivo di un’attività economica

(inesistente), ma l'assolvimento di una tassa, il cui importo è fissato direttamente dalla legge secondo parametri fissi legati alla superficie dell'area concessa che viene pagata dal concessionario allo Stato proprietario del bene. Le AdSP si limitano a riscuotere tale imposta per conto dello Stato e, dunque, neppure ne negoziano l'ammontare con i soggetti interessati.

Al riguardo, Corte di giustizia e Commissione hanno costantemente ritenuto che la presenza di un canone direttamente fissato dall'impresa che gestisce un'infrastruttura è condizione imprescindibile ai fini della sua qualificazione come impresa: soltanto se il corrispettivo è negoziato, infatti, si è in presenza di un'attività economica. Ciò non si verifica nel caso di specie. Infine, la natura tributaria dei canoni demaniali e delle tasse portuali è confermata dal fatto che sugli stessi non è dovuta l'IVA, in base al principio generale per cui non si pagano tasse sulle tasse. E per contro, in tutti gli Stati altri membri a cui la Commissione ha contestato l'esenzione dalla tassazione delle società commerciali che ivi gestiscono i porti, i corrispettivi che le stesse riscuotevano dall'utenza portuale erano, incoerentemente, soggetti a IVA.

La misura fissa del canone per tutti gli aspiranti concessionari dimostra che le AdSP non possono modificare il prezzo dei "beni" che, secondo l'erronea impostazione della Commissione, esse offrirebbero sul "mercato" per incentivare soggetti terzi a utilizzare il porto che ricade sotto la loro competenza territoriale. Ciò conferma un ulteriore grave errore commesso dalla decisione impugnata: le regole in materia di aiuti di Stato si applicano soltanto nei settori aperti alla concorrenza che, infatti, deve essere pregiudicata dal presunto aiuto, a pena dell'inapplicabilità delle norme sugli aiuti. Poiché l'Italia si è invece riservata in esclusiva sia la proprietà sia l'amministrazione dei beni demaniali portuali, e quindi non ha aperto alla concorrenza il settore portuale, l'art.

107 TFUE non è applicabile alle AdSP, giacché con riguardo alle loro attività non esiste alcun "mercato" né concorrenza neppure potenziale. E infatti la Commissione non ha individuato alcuna impresa concorrente delle AdSP, né avrebbe potuto. Non essendoci un mercato, non possano esserci effetti distorsivi della concorrenza sullo stesso.

Infine, è altrettanto errata quella parte della decisione impugnata in cui la Commissione ritiene che l'esenzione delle AdSP dall'imposta sul reddito delle società determinerebbe un onere finanziario a carico dello Stato. Infatti, le entrate delle AdSP, ivi incluse le tasse che esse riscuotono per conto dello Stato, sono soggette a vincolo di destinazione e sono finalizzate a permettere la realizzazione della missione istituzionale delle AdSP, i.e. l'amministrazione di una parte di territorio per conto dello Stato. Quanto ipoteticamente corrisposto a titolo di imposta sul reddito sarebbe pertanto compensato dallo Stato con maggiori contributi al funzionamento delle stesse AdSP che non possono cessare la loro attività amministrativa (al pari, ancora una volta, di Regioni e Comuni).

Logistica e trasporti

Organizzazione del lavoro 4.0
Partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori
Sistemi di remunerazione e welfare



Uber, svolta in Gran Bretagna: 70mila autisti diventano dipendenti

Uber garantirà ai suoi 70.000 autisti britannici lo status di dipendenti, in quella che è una prima mondiale per l'app di auto con conducenti. Gli autisti avranno diritto, fra l'altro, al salario minimo e alla pensione.

La decisione di Uber segue il verdetto della **Corte Suprema del Regno Unito che ha stabilito che gli autisti di Uber sull'isola vanno considerati dipendenti, non collaboratori autonomi.**

Il caso è nato da una denuncia di due autisti (James Farrar e Yaseen Aslam) nel 2016 e in una sentenza di febbraio 2021 la Corte Suprema del Regno Unito ha ufficialmente respinto all'unanimità le argomentazioni di Uber secondo cui gli autisti non erano lavoratori dipendenti.

La Corte ha considerato molteplici elementi a dimostrazione dell'evidenza di un modello da lavoro dipendente: il fatto che fosse la società a dettare le tariffe e i massimali di guadagno del personale; che i contratti di collaborazione fossero imposti secondo schemi standard e non negoziati; che i driver dovessero accettare un

minimo di corse, come in un turno di lavoro, salvo esser penalizzati; che l'azienda potesse ammonirli ed eventualmente licenziarli basandosi sui giudizi affidati ai passeggeri attraverso l'attribuzione online di una o più stelle per esprimere soddisfazione o insoddisfazione sul servizio.

Gli autisti di Uber riceveranno ora, quindi, almeno il **salario minimo** nazionale di 8,72 £ all'ora a partire dal 17 marzo 2021. Questo sarà il minimo che gli autisti possono guadagnare, in quello che Uber ha descritto come un "piano di guadagno, non un tetto di guadagno".

In media, gli autisti Uber guadagnano già 17 £ all'ora a Londra e 14 £ nel resto del paese, secondo quanto espresso dalla società.

I lavoratori saranno anche automaticamente iscritti a un **piano pensionistico** che includerà contributi del 3% dei guadagni di un autista da Uber. Questo si aggiunge all'assicurazione (che copre malattia, infortunio e congedo parentale) che è disponibile dal 2018.

I costi aggiuntivi per l'azienda verranno principalmente dal pagamento delle ferie e dai contributi pensionistici, piuttosto che dal salario minimo. Uber non ha specificato quanto costerà la riclassificazione, ma ha detto che non si aspetta di cambiare le sue previsioni di guadagno per il trimestre o l'anno.

Gli autisti saranno **premiati con ferie** basate sul 12,07% dei loro guadagni, pagate ogni due settimane.

I cambiamenti sono limitati al Regno Unito, il più grande mercato europeo di Uber, ma ci si chiede se l'azienda sia disposta a considerare l'adattamento del suo modello di business anche in altri paesi.

L'azienda di San Francisco deve affrontare sfide legali nel suo stato natale della California, così come la pressione dei politici europei per migliorare le condizioni dei lavoratori della gig-economy (economia a prestazione). Lo scorso anno, infatti, l'azienda ha vinto una battaglia

importante in California, ottenendo la possibilità di continuare a considerare i propri autisti come liberi professionisti che prestano servizio per l'azienda. Una vittoria importante ottenuta non in tribunale ma alle urne, con un referendum che ha esentato le società della gig economy dall'applicare la legge statale per i loro lavoratori.

Nonostante il successo, già all'epoca Uber decise di concedere comunque alcuni benefit ai suoi autisti californiani, fra i quali l'assicurazione sanitaria, augurandosi che il modello californiano possa diventare uno standard nazionale negli Stati Uniti.

“Questo è un giorno importante per gli autisti nel Regno Unito. Gli autisti di Uber riceveranno una garanzia di guadagno, il pagamento delle ferie e una pensione, e manterranno la flessibilità che attualmente apprezzano», ha detto Jamie Heywood, direttore generale regionale di Uber per l'Europa settentrionale e orientale.

I conducenti che hanno presentato il caso hanno accolto con favore la notizia, ma hanno detto che non è sufficiente. Uber è “Arrivato al tavolo con questa offerta con un giorno di ritardo e un dollaro in meno”, hanno dichiarato Farrar e Aslam. Secondo loro, la retribuzione dovrebbe essere calcolata dal momento in cui i conducenti accedono all'app fino al momento della loro disconnessione. Hanno inoltre aggiunto che l'azienda non può decidere da sola la base di spesa per il calcolo del salario minimo, che dovrebbe essere invece basato su un contratto collettivo.



shragenda2030.com

