
Aprile 2021

La Rivista dello Studio



Agevolazioni

FONDO NUOVE COMPETENZE: PRECISAZIONI SU PROGETTO FORMATIVO E SOGGETTI EROGATORI

Comunicato Anpal 26 marzo 2021

L'Anpal, con il comunicato del 26 marzo, pubblica sul proprio portale tre nuove faq, relative alla sezione progetto formativo e soggetti erogatori, in cui sono state aggiornate le indicazioni riguardanti i termini per la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze, i lavoratori impossibilitati a prendere parte alle attività per motivazioni differenti e l'istanza per lavoratori con contratto di somministrazione sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

VODAFONE ACCORDO FONDO NUOVE COMPETENZE

Accordo 29 marzo 2021

Vodafone, insieme a Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, hanno siglato in data 29 marzo 2021 l'accordo per l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze. Un percorso che mira da una parte a tutelare il perimetro occupazionale, dall'altra a migliorare le skill dei lavoratori in ottica digitale. Per consentire lo svolgimento di piani formativi efficaci, è stata definita una rimodulazione dell'orario di lavoro mensile. Nell'area aziendale delle Commercial Operations, con riferimento ai lavoratori impiegati in mansioni di Customer Care Rep, Performance Leader, Team Leader, verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi per dedicare 120 ore pro-capite (per i lavoratori a tempo pieno) in 90 giorni a percorsi formativi. Nelle restanti aree aziendali verrà rimodulato, senza alcun effetto sugli istituti retributivi diretti ed indiretti con l'obiettivo di dedicare 40 ore pro-capite in 90 giorni a percorsi formativi. Il piano formativo è stato elaborato sull'analisi del gap tra le competenze possedute e quelle richieste per svolgere il ruolo assegnato. La formazione verrà erogata esclusivamente con modalità a distanza, che comprenderanno classi virtuali e corsi di formazione sulla piattaforma digitale (e-learning). I dipendenti interessati dai piani formativi sono 5.537, per un totale complessivo di 330.433 ore di formazione in 90 giorni.

ENI ACCORDO CONTRATTO DI ESPANSIONE 2021

Verbale di accordo 1° aprile 2021

Eni e le organizzazioni sindacali di categoria hanno sottoscritto il 1° aprile 2021 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il Contratto di Espansione introdotto nel 2019 dal decreto Crescita e prorogato con la Legge di Bilancio 2021, che consentirà di favorire il ricambio generazionale in azienda, con l'introduzione di nuove competenze e nuovi mestieri attraverso l'assunzione di 500 risorse umane dal mercato del lavoro già nel 2021. L'intesa prevede infine l'adesione volontaria per l'accompagnamento alla pensione per un numero massimo di 900 risorse che matureranno, nel periodo di vigenza dell'accordo stesso, il requisito di accesso alla pensione entro i successivi 60 mesi.

DECONTRIBUZIONE SUD - UTILIZZO DELLA MISURA DA PARTE DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

Mess. Inps 31 marzo 2021, n. 1361

L'Inps, con il messaggio 1361/2021, rettifica quanto detto con il precedente messaggio n. 72/2021, per chiarire che qualora l'attività lavorativa sia effettuata attraverso un contratto di somministrazione, ai fini del riconoscimento della Decontribuzione SUD rileva quale sede di lavoro il luogo dove viene effettivamente svolta la prestazione.

Appalto

SE IL LAVORATORE CHIEDE LA COSTITUZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELL'UTILIZZATORE, È ONERE DELL'APPALTANTE PROVARE L'ESISTENZA DI UN GENUINO CONTRATTO DI APPALTO

App. Roma 4 marzo 2021, n. 885

La Corte d'Appello di Roma, con sentenza 885/2021, ha affermato che l'art. 29, c. 3-bis, d.lgs. 276/2003 prevede unicamente che "quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere ... la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze" dell'effettivo utilizzatore. Pertanto, stando al dettato normativo, il lavoratore non è tenuto all'assolvimento dell'onere di fornire la prova di chi, tra appaltante e appaltatore, eserciti effettivamente il potere direttivo ed incombe piuttosto sull'appaltante l'onere di provare l'esistenza di un genuino contratto di appalto al fine di sottrarsi alle conseguenze altrimenti previste dalla normativa indicata.

DIFFERENZE TRA APPALTO E INTERPOSIZIONE DI MANODOPERA

Cass. 9 novembre 2020, n. 25053

La Cassazione, con sentenza 25053/2020, ha stabilito che il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

CIG

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DEL DECRETO SOSTEGNI ALLA LUCE DELL'INTERPRETAZIONE INPS

Approfondimento Fondazione Consulenti Lavoro 6 aprile 2021

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato, in data 6 aprile 2021, un approfondimento con il quale si sofferma sul quadro normativo, i termini, le modalità di richiesta e di pagamento delle

prestazioni. Dall'analisi della disciplina ad oggi in vigore emerge un vero e proprio vuoto di tutele per tutti i lavoratori assunti a decorrere dal 5 gennaio 2021. Alla luce delle prime indicazioni fornite dall'Inps sulla gestione delle domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale operai agricoli, permangono alcuni dubbi operativi e c'è attesa per l'introduzione del nuovo modello di denuncia Uniemens-Cig utile alla trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa

CCNL

IL CAMPO DI APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Cass. 20 novembre 2020, n. 26509

La Cassazione, con la sentenza 26509/2020, ha chiarito che i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che aderendo a una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo.

Condotta antisindacale

ANCHE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CHE OPERANO NELL'AMBITO DI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE POSSONO AGIRE EX ART. 28 ST. LAV.

Trib. Milano 28 marzo 2021

Il Tribunale di Milano, con decreto 28 marzo 2021, ha affermato, con riferimento alla disposizione dell'art. 2 d.lgs. 81/15, che laddove la stessa estende la disciplina del rapporto subordinato ai rapporti di collaborazione, l'estensione non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale. Ciò premesso, non si ritiene che l'espressa menzione del "datore di lavoro", di cui all'art. 28 St. Lav. (strumento d'urgenza finalizzato ad offrire alle associazioni sindacali un rimedio immediato, quindi diverso da quello di cui all'art. 414 c.p.c.), costituisca argomento sufficiente per sottrarre la tutela d'urgenza alle organizzazioni che operano nell'ambito di rapporti di collaborazione (ambito al quale è stato ricondotto, nel caso di specie, il rapporto degli "shoppers").

È CONDOTTA ANTISINDACALE VIOLARE I PROTOCOLLI STIPULATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Trib. Treviso 2 luglio 2020, n. 2571

Il Tribunale di Treviso con decreto 2571/2020, ha stabilito che è antisindacale la condotta del datore di lavoro che non ammette una rsa e una rls a un Comitato di verifica dell'attuazione del Protocollo anti Covid-19, che deve essere costituito nella realtà decentrata dove l'attività del datore di lavoro viene svolta.

SIGLATO PROTOCOLLO CONTRO IL CAPORALATO NEL FOOD DELIVERY

Protocollo 24 marzo 2021

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha sottoscritto, in data 24 marzo 2021, un Protocollo sperimentale per la legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel food delivery. All'incontro hanno partecipato Assodelivery - l'associazione che riunisce alcune delle più importanti piattaforme presenti in Italia - Cgil, Cisl e Uil, rappresentanti dei sindacati indipendenti di rider e gli assessori per il lavoro di Milano, Modena, Bologna e Regione Lazio.

MANCATA CONCESSIONE DEI PERMESSI SINDACALI

Trib. Roma 8 gennaio 2021

Il Tribunale di Roma, con decreto dell'8 gennaio 2021, ha deciso che non costituisce condotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro che neghi la fruizione dei permessi di cui all'art. 23 l. 300/1970 a un proprio dipendente, rappresentante di un'organizzazione sindacale che, sebbene firmataria del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro, non ha partecipato alle trattative per il rinnovo dello stesso, non ha sottoscritto il relativo accordo di rinnovo e non risulta firmataria di contratti collettivi a contenuto normativo applicati dall'impresa.

LOCALI NON IDONEI ALLE RIUNIONI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Trib. Milano 2 novembre 2020

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 2 novembre 2020, ha stabilito che non risulta idoneo ai sensi dell'art. 27 della l. 300/1970 uno spazio non chiaramente identificabile come locale a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali e che non garantisca la discrezione e riservatezza necessarie allo svolgimento dell'attività sindacale.

Collaborazioni autonome

PER LA CASSAZIONE FRANCESE I TASSISTI DI UBER SONO LAVORATORI SUBORDINATI

Corte di Cassazione Parigi 4 marzo 2021, n. 374

La Cassazione Francese, con sentenza 374/2021, ha stabilito che può costituire indice di subordinazione il lavoro che si svolge in un service organisé allorché il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni di esecuzione della prestazione. Il conducente è integrato in un servizio di prestazione di trasporto creato e interamente organizzato dalla piattaforma digitale, servizio che non esiste se non grazie a questa piattaforma, attraverso il cui utilizzo il conducente non costituisce la propria clientela, non fissa liberamente le proprie tariffe e non determina le condizioni di prestazione del proprio servizio di trasporto; il conducente si vede imposto un itinerario specifico; la destinazione finale della corsa è a volte sconosciuta al conducente; la società ha la facoltà di disconnettere temporaneamente l'applicazione dopo tre rifiuti alle corse e il conducente può perdere l'accesso al proprio account in caso di superamento di un tasso di annullamento delle richieste o di segnalazione di un "comportamento problematico".

LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA DIGITALE E SUBORDINAZIONE: IL RUOLO DELL'ALGORITMO

Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 7283

Il Tribunale di Palermo, con sentenza 7283/2020, ha affermato che è subordinata la prestazione resa in forma continuativa da un ciclofattorino in favore di una piattaforma digitale se, al di là dell'apparente e (in contratto) dichiarata libertà del rider di scegliere i tempi di lavoro e se rendere o meno la prestazione, essa è organizzata in modo esclusivo dalla piattaforma stessa e si traduce, oltre che nell'integrazione del presupposto della eterorganizzazione, anche nella messa a disposizione da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali e nell'esercizio da parte della piattaforma di poteri di direzione e controllo. Qualificato come subordinato il rapporto di lavoro del rider, il definitivo distacco dell'account non può che qualificarsi come licenziamento, attesa la pacifica impossibilità per il ricorrente di rendere la prestazione lavorativa al di fuori della piattaforma. Detto licenziamento, peraltro, in assenza di ogni formale comunicazione da cui si deduca la volontà datoriale di recedere dal rapporto, deve considerarsi in forma orale, inidonea a risolvere il rapporto. Ne consegue l'applicazione in favore del rider della tutela reintegratoria prevista dal d.lgs. 23/2015 con richiamo all'art. 18, commi dal primo al terzo, St. lav.

Contrattazione collettiva

L'ART. 11, COMMA 10, CCNL TRASPORTI RICHIEDE L'ADESIONE DEL SINGOLO LAVORATORE SOLO PER L'EFFICACIA DELLA CLAUSOLA DI DECADENZA

Cass. 20 novembre 2020, n. 26509

La Cassazione, con sentenza 26509/2020, ha ribadito che i contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo. Ciò premesso, la Corte ha chiarito, con riferimento all'art. 11, comma 10, del CCNL Trasporti, che "l'adesione del singolo lavoratore" debba considerarsi necessaria solo per l'efficacia della clausola di decadenza prevista dal citato articolo; e, dunque, nel caso esaminato i lavoratori, certamente vincolati dall'accordo integrativo aziendale in base all'efficacia generalizzata dello stesso, devono accettare per iscritto soltanto la clausola che stabilisce un termine di decadenza per fare valere differenze retributive che derivino dall'accordo e che i lavoratori ritengano ad essi spettanti.

Discriminazione

È DISCRIMINATORIO RISOLVERE ANTE TEMPUS IL RAPPORTO CON IL RIDER CHE NON ACCETTA L'ACCORDO COLLETTIVO SOTTOSCRITTO DA UN SINDACATO DIVERSO DA QUELLO DI APPARTENENZA

Trib. Palermo 12 aprile 2021

Il Tribunale di Palermo, con ordinanza 12 aprile 2021, ha evidenziato che l'ordinamento riconosce e tutela la volontà individuale del lavoratore di dissentire dall'applicazione di una disciplina collettiva,

in quanto ritenuta peggiorativa di altra e diversa disciplina che potrebbe essere ritenuta applicabile nella stessa azienda in cui il lavoratore è impiegato. Sulla base di tale principio, nel caso di specie il giudice ha affermato che la risoluzione anticipata da parte della società del contratto in essere con un rider, al fine di far poi sottoscrivere un nuovo contratto disciplinato dall'accordo collettivo sottoscritto dal sindacato cui era iscritta la società, non era "necessitata" e che la mancata prosecuzione del rapporto con il rider concreti una palese discriminazione per motivi sindacali, dovendosi ritenere del tutto legittimo il rifiuto del lavoratore - che ha esplicitato il proprio dissenso alla nuova regolamentazione - di sottoscrivere un contratto regolamentato da una disciplina concordata con una associazione sindacale diversa da quella di appartenenza.

È DISCRIMINATORIO IL MANCATO RICONOSCIMENTO DEL CONGEDO PARENTALE IN CASO DI UNIONE CIVILE, SE LA DOCUMENTAZIONE ANAGRAFICA ATTESTA IL LEGAME PARENTALE TRA LA MADRE C.D. INTENZIONALE E IL MINORE

Trib. Milano 12 novembre 2020, n. 28663

Il Tribunale di Milano, con ordinanza 28663/2020, ha ritenuto che rientri nella nozione di discriminazione diretta il comportamento di un datore di lavoro che aveva negato il congedo parentale ex art. 32, comma 1, lett. b) del d.lgs. 51/2001 ad una lavoratrice madre c.d. intenzionale, in presenza di documenti dello Stato civile (riconoscimento e atto di nascita del minore) che attestavano l'esistenza di un legame genitoriale tra la madre c.d. intenzionale e il minore e la collocazione del minore nell'ambito del nucleo familiare formato da due donne unite civilmente.

Distacco e lavoro all'estero

POSSIBILI CONSEGUENZE DELLA SOMMINISTRAZIONE TRANSNAZIONALE FRAUDOLENTA

Cass. 11 marzo 2021, n. 9758

La Cassazione, con sentenza 9758/2021, ha stabilito che l'articolo 38-bis, d.lgs. 81/2015, ha come obiettivo esclusivamente quello di tutelare il lavoratore, lasciando fuori dal suo ambito di applicazione quei comportamenti finalizzati all'elusione della contribuzione, che restano soggetti alla disciplina dell'art. 640, comma 2, n.1, c.p.. Secondo la Corte, posto che per lavoratore distaccato transnazionale si intende, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. 136/2016, quello "abituale occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia" e che nel caso de quo, era emersa la natura fittizia della società somministratrice bulgara, Inps e Inail sono legittimati a ottenere i propri crediti contributivi e assistenziali, poiché hanno subito un danno patrimoniale a causa delle condotte poste in essere dagli indagati che rientrano nel reato di truffa (non essendo contestata la fittizia interposizione transnazionale e, dunque, il comportamento fraudolento). Per questi motivi, le condotte elusive dell'obbligo contributivo, non possono che rientrare, nell'ambito di applicazione dell'art. 640, comma 2, n. 1 c.p., "in quanto la finalità della fittizia interposizione transnazionale è proprio quella di procurarsi un ingiusto profitto (con corrispondente danno per gli enti previdenziali) consistente nel risparmio contributivo, del tutto differente da quella (eventuale) del mancato rispetto della normativa posta, a tutela dei lavoratori".

DURC

LA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E LO SCOSTAMENTO NON GRAVE

Approfondimento Fondazione Consulenti Lavoro 19 aprile 2021

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato, in data 19 aprile 2021, un approfondimento con il quale si sofferma su alcuni casi pratici che includono anche le modalità per sanare le eventuali irregolarità e ottenere il rilascio del DURC online. Infatti, con l'entrata in vigore del decreto ministeriale 30 gennaio 2015, la verifica della regolarità contributiva si effettua esclusivamente per via telematica, indicando il solo codice fiscale del soggetto da verificare. L'esito positivo della verifica genera il Durc On Line, in formato pdf e non modificabile, che potrà essere utilizzato ad ogni fine richiesto dalla legge. Durante la fase di verifica automatizzata sono previste alcune specifiche condizioni di irregolarità lievi rispetto alle quali "nulla osti" al rilascio del Durc: tra queste rientra lo "scostamento non grave", su cui l'Inps si è da ultimo soffermata con il messaggio n. 213/2021 in cui fornisce ulteriori chiarimenti sull'applicabilità, mirando a prevenire l'emissione, senza fondamento, di preavvisi di irregolarità da parte delle proprie sedi territoriali. Nel presente documento, alcuni casi pratici semplificano la comprensione degli automatismi nella richiesta del Durc On Line e le modalità per superare eventuali irregolarità e ottenere il rilascio del documento.

Ferie

L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLE FERIE È SOGGETTA A CONTRIBUZIONE DECORSI 18 MESI DALLA MATURAZIONE

Cass. 17 novembre 2020, n. 26160

La Cassazione, con sentenza 26160/2020, ha chiarito che l'importo corrispondente all'indennità sostitutiva per ferie non godute non erogata va assoggettato a contribuzione allorché sia decorso il termine, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 66/2003, di diciotto mesi dalla maturazione delle ferie e il rapporto di lavoro non sia cessato, in quanto, atteso il carattere parafiscale e inderogabile dell'obbligazione contributiva, la maggiore capacità contributiva generata dalla effettuazione della prestazione lavorativa in un periodo destinato al riposo, non può non incidere sugli oneri di finanziamento del sistema previdenziale posti a carico dell'impresa che ha tratto vantaggio dalla maggior produzione, restando irrilevante – ai fini previdenziali – che l'indennità possa essere monetizzata tra le parti solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Fisco

TRATTAMENTO FISCALE DELLE SOMME LIQUIDATE IN SENTENZA

Risp. Ag. Entrate 29 marzo 2021, n. 222

L'agenzia delle Entrate, con risposta a interpello 222/2021, ha ribadito che, in base all'articolo 51 TUIR, le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta in relazione al rapporto di lavoro, costituiscono reddito da lavoro dipendente. Pertanto, in virtù di tale principio di

onnicomprensività, le somme liquidate in sede giurisdizionale al medico illegittimamente licenziato costituiscono reddito assimilato a quello di lavoro dipendente. Inoltre, poiché la sentenza, nel definire gli importi complessivamente spettanti al ricorrente, nulla ha disposto in merito agli obblighi del sostituto d'imposta circa la non applicazione di ritenute fiscali, l'Agenzia ha ritenuto che sulle somme liquidate dal Tribunale il datore di lavoro abbia correttamente operato le ritenute a titolo di acconto Irpef (ai sensi dell'art. 24 del DPR 600/1973). La natura risarcitoria della somma liquidata in favore del lavoratore non osta quindi all'applicazione delle ritenute a titolo di Irpef.

INAIL

CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL CODICE INAIL PER LE IMPRESE CON DIVERSE LAVORAZIONI

Cass. 2 dicembre 2020, n. 27550

La Cassazione, con sentenza 27550/2020, ha stabilito che il tema di classificazione delle lavorazioni per la determinazione dei premi dovuti dalle imprese all'Inail, ove un'impresa tratti più lavorazioni, il giudice di merito deve in concreto accertare, tra quelle svolte, quale assuma la connotazione di lavorazione principale e, quindi, se le ulteriori attività si pongano in correlazione non solo tecnica ma anche funzionale con la prima, nel senso di consentire una più agevole, completa e rapida realizzazione delle finalità aziendali, producendo beni e servizi nella misura strettamente necessaria e imposta dalla lavorazione principale, sicché solo all'esito positivo della predetta indagine, può attribuire alle ulteriori attività la voce tariffaria corrispondente alla lavorazione principale.

Incentivi

REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE - EMOLUMENTI LEGATI AGLI OBIETTIVI

Risp. Ag. Entrate 29 marzo 2021, n. 223

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello 223/2021, ha chiarito che si applica la tassazione separata nei casi di "compensi incentivanti la produttività" erogati al personale in periodi d'imposta successivi rispetto a quello di riferimento per effetto della contrattazione articolata di ente. Precisando che il personale dipendente ed ex dipendente può recuperare la maggiore imposta versata sugli emolumenti assoggettati a tassazione ordinaria, in luogo di quella separata, presentando istanza di rimborso all'ufficio dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente.

INL

IL REGOLAMENTO PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

Circ. Inps 8 aprile 2021, n. 55

L'Inps, con circolare 55/2021, rende nota l'adozione del nuovo Regolamento per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, a recepimento delle novità introdotte dalla

conversione in legge del decreto Semplificazioni. Il Regolamento si applica alla generalità dei procedimenti amministrativi di competenza dell'Istituto, che prendano avvio ad istanza di parte o d'ufficio. L'Istituto specifica modalità e tempi di gestione dei provvedimenti e anche i casi in cui può essere previsto un risarcimento dei danni.

INPS

BREXIT: PROTOCOLLO SULLA SICUREZZA SOCIALE E ISTRUZIONI SULLE PENSIONI

Circ. Inps 6 aprile 2021, n. 53

L'Inps, con circolare 53/2021, rende disponibile una serie di indicazioni operative utili alla gestione delle prestazioni previdenziali spettanti ai soggetti interessati dalla Brexit. In particolare, il documento si occupa della totalizzazione per l'accertamento del diritto e il calcolo delle prestazioni pensionistiche italiane, della maggiorazione sociale e integrazione al trattamento minimo. L'Istituto chiarisce che continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di totalizzazione per l'accertamento del diritto e il calcolo delle prestazioni pensionistiche italiane, anche con riferimento a periodi assicurativi, fatti o situazioni successivi alla data del 31 dicembre 2020.

LE NOVITÀ DEL CONTRATTO DI ESPANSIONE SUL PREPENSIONAMENTO

Approfondimento Fondazione Consulenti Lavoro 12 aprile 2021

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato, in data 12 aprile 2021, un approfondimento con il quale risponde ai quesiti più frequenti in materia di prepensionamento del contratto di espansione. Le FAQ riepilogano gli indirizzi interpretativi emersi nella tavola rotonda dello scorso venerdì 9 aprile, che ha visto gli esperti di Fondazione Studi confrontarsi con i dirigenti dell'Inps e rappresentanti di Confindustria a partire anche dalla disciplina operativa indicata dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale attraverso la circolare 48/2021. Tra i punti affrontati dagli esperti, l'identificazione della platea di beneficiari, le modalità di verifica del requisito anagrafico e contributivo, gli elementi di supporto del datore di lavoro per il calcolo preventivo della spesa a carico dello Stato ma anche la strada per riepilogare i costi a carico dello stesso datore di lavoro per l'accesso al prepensionamento e le casistiche di imprese rientranti nel novero delle aziende destinatarie. Il documento analizza inoltre le principali differenze tra il prepensionamento previsto dall'isopensione e quello contemplato dal contratto di espansione.

Licenziamento individuale

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Trib. Como 17 settembre 2020, n. 156

Il Tribunale di Como, con la sentenza 156/2020, ha affermato che il datore di lavoro può recedere dal rapporto non appena terminato il periodo di comporto, ma ha altresì facoltà di attendere la ripresa

del servizio per sperimentare in concreto se residuino o meno margini di riutilizzo del dipendente all'interno dell'assetto organizzativo aziendale. Il giudizio sulla tempestività del recesso non può conseguire alla rigida applicazione di criteri cronologici prestabiliti, ma costituisce valutazione di congruità che il giudice deve compiere caso per caso, valutando ogni circostanza al riguardo significativa.

NESSUNA REINTEGRA SE L'AZIENDA È CESSATA DOPO IL LICENZIAMENTO

Cass. 16 marzo 2021, n. 7363

La Cassazione, con sentenza 7363/2021, ha stabilito che in presenza di un licenziamento illegittimo, non scatta la reintegra nel caso in cui, a seguito di mutamenti organizzativi e gestionali l'azienda ha cessato l'attività. In tale ipotesi, il giudice di merito deve accogliere la domanda di risarcimento del danno con riguardo al periodo compreso tra la data del recesso e quello della fine dell'attività aziendale.

NULLO IL RECESSO IN PROVA SE DECISO PER CONCLAMATI MOTIVI ECONOMICI IN VIOLAZIONE DELL'ART. 46 D.L. 18/2020

Trib. Roma 25 marzo 2021

Il Tribunale di Roma, con sentenza 25 marzo 2021, ha affermato, in relazione a un recesso durante il periodo di prova, che nel caso esaminato esistevano indubbiamente indizi gravi, precisi e concordanti, capaci di assurgere a rango di prova a conforto della tesi che il recesso era stato deciso dalla società per conclamati motivi economici piuttosto che per motivi legati all'espletamento della prova, avendo avuto tale società la necessità di eliminare una posizione di lavoro costosa. Pertanto, secondo il giudicante, essendo il recesso avvenuto nel periodo di divieto di licenziamento per motivi economici e/o organizzativi ex art. 46 del DL 18/2020 (come modificato dall'art. 80 del DL 34/2020 e successivi provvedimenti), non può che conseguire la nullità assoluta del recesso datoriale ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418 e 1345 c.c., essendo stato il reale motivo che ha giustificato il provvedimento espulsivo violativo dell'art. 46 DL 18/2020.

INDENNITÀ DI PREAVVISO IN CASO DI COESISTENZA DI GIUSTA CAUSA E COMPORTO

Cass. 20 novembre 2020, n. 26513

La Cassazione, con sentenza 26513/2020, ha stabilito che in caso di coesistenza della giusta causa di licenziamento e del superamento del periodo di comporto, il lavoratore perde il diritto all'indennità di mancato preavviso se non impugna, sia in via stragiudiziale sia con successivo deposito del ricorso, il recesso ex art. 2119 c.c.

SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO E LICENZIAMENTO PER GMO

App. Milano 9 ottobre 2020

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 9 ottobre 2020, ha affermato che la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo deve trovare fondamento in una profonda modifica degli assetti organizzativi aziendali e in particolare nella soppressione della posizione ricoperta dal lavoratore, soppressione dovuta alle esigenze aziendali e in mancanza di altre posizioni

aziendali coerenti con il profilo professionale dello stesso. Ove si tratti di dirigente, il recesso deve pur sempre ricollegarsi a interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento e dunque a ragioni obiettive (che permettano la verifica di detti interessi) operando sempre il principio di buona fede e correttezza (ex artt. 1175 e 1375 c.c.) quale limite al potere datoriale di recesso.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE DURANTE IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI PER GMO

Trib. Roma 6 aprile 2021

Il Tribunale di Roma, con sentenza del 6 aprile 2021, esprimendo, con tale decisione un orientamento del tutto diverso rispetto a quello espresso, con altro giudice, il 26 febbraio, ha riconosciuto come legittimo il licenziamento di un dirigente avvenuto durante il blocco dei licenziamenti per motivi economici. Il Tribunale ha osservato che l'esclusione dalla tutela si evince dal fatto che il Legislatore ha fatto riferimento all'art. 3 della l. 604/1966 e che la tutela intende, specificatamente, riguardare i soggetti tutelati dalla suddetta disposizione.

LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER G.M.O. PER CHIUSURA DELL'IMPRESA ANCHE SE L'ATTIVITÀ PROSEGUE PER ALCUNI GIORNI PER OPERAZIONI DI INVENTARIO

Cass. 14 aprile 2021, n. 9820

La Cassazione, con sentenza 9820/2021, ha deciso che nel caso in cui sia accertata la totale cessazione dell'attività imprenditoriale da parte del datore di lavoro, la legittimità del licenziamento intimato ai lavoratori per giustificato motivo oggettivo non è esclusa né dal fatto che lo stabilimento sede dell'impresa non sia stato immediatamente alienato o altrimenti dismesso, rimanendo però nella disponibilità dell'imprenditore come mera entità non funzionante, né dal fatto che uno o pochi altri dipendenti siano stati mantenuti in servizio per il compimento delle pratiche relative alla cessazione, non essendo sindacabili nel quadro della libertà d'iniziativa economica riconosciuta dall'art. 41 Cost., le ragioni dei licenziamenti dovuti a cessazione dell'attività (legittimo il licenziamento intimato per chiusura dell'impresa anche se l'attività era proseguita per alcuni giorni per le operazioni di inventario).

SUL LICENZIAMENTO PER IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE DEL DIPENDENTE SOTTOPOSTO A CARCERAZIONE PREVENTIVA PER FATTI ESTRANEI AL RAPPORTO DI LAVORO

Cass. 10 marzo 2021, n. 6714

La Cassazione, con sentenza 6714/2021, ha stabilito che la sottoposizione del lavoratore a carcerazione preventiva per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali, ma consente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove, in base ad un giudizio "ex ante", tenuto conto di ogni circostanza rilevante ai fini della determinazione della tollerabilità dell'assenza (tra cui le dimensioni dell'impresa, il tipo di organizzazione tecnico-produttiva, le mansioni del dipendente, il già maturato periodo di sua assenza, la ragionevolmente prevedibile ulteriore durata dell'impedimento, la possibilità di affidare temporaneamente ad altri le mansioni senza necessità di nuove assunzioni), non persista l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente, senza che sia configurabile, inoltre, a carico del datore di lavoro, l'obbligo del cd. "repêchage", istituto che richiede una fungibilità e una idoneità attuale lavorativa (sia pure parziale) del dipendente, che non ricorrono nel caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione per stato di detenzione del lavoratore, cui consegue, ex art. 1464 c.c., il venir meno dell'apprezzabile interesse datoriale al parziale adempimento della prestazione lavorativa. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito con cui era stata rigettata l'impugnativa del licenziamento proposta da un lavoratore al quale, dopo la sospensione dal servizio a seguito della sottoposizione ad una misura restrittiva della libertà personale, era stata intimata la risoluzione del rapporto in ragione della protrazione dello stato custodiale per oltre un anno).

Licenziamento collettivo

NEL CORSO DI UNA PROCEDURA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE PUÒ INTERVENIRE UN CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Cass. 7 aprile 2021, n. 9307

La Cassazione, con sentenza 9307/2021, ha specificato che mentre è illegittimo l'avvio da parte del datore di lavoro di una procedura di licenziamento collettivo in vigore di un contratto di solidarietà difensiva, è, invece, ammissibile l'ipotesi inversa, ben potendo farsi ricorso ad un contratto aziendale di riduzione oraria nel corso di una già avviata procedura di riduzione del personale.

Maternità

INTERDIZIONE POST PARTUM

Nota Inl 2 aprile 2021, n. 553

L'Inl, con nota 553/2021, fornisce chiarimenti in merito alla corretta procedura di emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri in periodo successivo al parto. Innanzitutto, l'Ispettorato precisa che, ferma restando l'impossibilità di adibire la lavoratrice madre ad altre mansioni, ai fini dell'adozione del citato provvedimento, è sufficiente la mera constatazione dell'adibizione della lavoratrice a mansioni di trasporto e al sollevamento pesi, a prescindere da un'espressa valutazione sui relativi rischi all'interno del DVR. Inoltre, nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto, i giorni di congedo ante partum non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto. Infine, l'Inl, asserisce che, in presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, è comunque necessaria l'emanazione da parte dell'ITL del relativo provvedimento amministrativo di interdizione; mentre, per quanto riguarda la richiesta all'Inps dell'erogazione dell'indennità sostitutiva, la lavoratrice deve sempre inoltrare apposita istanza all'Istituto.

ATTIVO IL SERVIZIO ONLINE PER PRESENTARE LA DOMANDA BONUS BABY-SITTING

Comunicazione Inps 8 aprile 2021

L'Inps comunica che, dall'8 aprile 2021, è attiva la procedura online per richiedere il nuovo bonus baby-sitting, previsto dal DL 30/2021. Rispetto alla precedente edizione del bonus, sono cambiati importi e categorie di aventi diritto, fattori che hanno chiesto il necessario allineamento delle procedure amministrative e la configurazione di quelle informatiche, soprattutto per disegnare i nuovi profili di autorizzazione e incompatibilità. La domanda può essere inoltrata tramite il servizio online Bonus servizi di babysitting, accedendo mediante le proprie credenziali. In alternativa, è possibile rivolgersi agli enti di Patronato, utilizzando i servizi da loro offerti gratuitamente.

Molestie sul luogo di lavoro

RATIFICATA LA CONVENZIONE CONTRO LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

L. 15 gennaio 2021, n. 4

Con la l. n. 4 del 2021 è stata ratificata e resa esecutiva della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019. Il provvedimento chiarisce l'ambito di applicazione e detta le regole per la prevenzione e tutela dei lavoratori dipendenti cui si affiancheranno attività di orientamento e formazione.

QUANDO IL MOBBING INTEGRA IL REATO DI STALKING

Cass. 9 novembre 2020, n. 31273

La Cassazione, con la sentenza 31273/2020, ha stabilito che integra il delitto di atti persecutori la condotta di mobbing del datore di lavoro che ponga in essere, una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione e isolamento nell'ambiente di lavoro, tali da determinare un vulnus alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis c.p. Nel caso di specie in cui il lavoratore era stato esposto a plurimi atti vessatori, quali il fisico impedimento a lasciare la sede di lavoro e l'abuso del potere disciplinare, culminati in un licenziamento pretestuoso e ritorsivo, tale da far insorgere nello stesso uno stato di ansia e di paura e indurlo a modificare le proprie abitudini di vita.

Orario di lavoro

LA REPERIBILITÀ NON È SEMPRE ORARIO DI LAVORO

Corte Giustizia UE 9 marzo 2021, n. C-580/19 e n. C-344/19

La Corte di Giustizia Europea, con le sentenze del 9 marzo 2021, ha statuito in merito ai criteri attraverso cui qualificare come "orario di lavoro" i periodi di tempo in cui il lavoratore si rende reperibile ai fini di eventuali emergenze che richiedano il tempestivo rientro in servizio. La Corte, in entrambe le pronunce, ha fornito l'interpretazione dell'art. 2 della Direttiva 2003/88/CE la quale non osta ad una normativa nazionale che disciplina il regime di reperibilità nel corso del quale un lavoratore debba unicamente essere raggiungibile per telefono ed essere in grado di raggiungere il proprio luogo di lavoro, in caso di necessità, entro un termine di tempo prestabilito, avendo a disposizione alcuni benefits concessi dal datore stesso (alloggio, auto aziendale), senza essere tenuto a restare sul posto di lavoro, a meno che, da una valutazione delle circostanze e della frequenza media di intervento nel corso del servizio, il periodo di disponibilità sia tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà per il lavoratore di gestire liberamente, nel corso dello stesso periodo, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare questo tempo ai propri interessi.

SULLA VALIDITÀ DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI DI RINUNCIA AL DIRITTO AD ASTENERSI DALLA PRESTAZIONE DURANTE LE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Cass. 31 marzo 2021, n. 8958

La Cassazione, con ordinanza 8958/2021, ha stabilito che il diritto del lavoratore ad astenersi dalla prestazione durante le festività infrasettimanali è diritto disponibile e sono validi gli accordi individuali, intercorsi tra lavoratore e datore di lavoro; l'oggetto di detti accordi è chiaramente determinabile mediante il ricorso al riferimento normativo esterno costituito dalla l. 260/1949; il potere del datore di lavoro di richiedere la prestazione lavorativa nei giorni festivi va esercitato nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza.

Patto di non concorrenza

QUANDO IL PATTO DI NON CONCORRENZA PUÒ DIRSI NULLO PER INDETERMINAZIONE DEL CORRISPETTIVO

Cass. 1° marzo 2021, n. 5540

La Cassazione, con sentenza 5540/2021, ha stabilito che in riferimento al patto di non concorrenza stipulato con lavoratore subordinato, la semplice previsione dell'onerosità del patto esclude che, in caso di squilibrio economico delle prestazioni, possa applicarsi la sanzione estrema della nullità nel negozio, fatte salve le ipotesi di pattuizione di compensi simbolici o manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno.

Previdenza e assistenza sociale

LEGGE DELEGA PER L'ISTITUZIONE DI UN ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

L. 1° aprile 2021, n. 46

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 82 del 6 aprile 2021, la l. 46/2021, contenente la delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale. Tale assegno, basato sul principio universalistico, costituisce un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico. I decreti legislativi dovranno essere predisposti entro il 21 aprile 2022 (12 mesi dalla data di vigenza della l. 46/2021) al fine di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile.

Retribuzione

TRACCIABILITÀ DELLE RETRIBUZIONI E INTEGRAZIONE ILLECITO AMMINISTRATIVO

Nota Inl 22 marzo 2021, n. 473

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota 473/2021, con la quale fornisce un chiarimento in merito alla possibilità di applicare il regime sanzionatorio previsto all'art. 1, comma 913, l. 205/2017 nei casi di mancata esibizione, da parte del datore di lavoro, di documentazione attestante il pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili, anche a fronte di dichiarazione del lavoratore che confermi di non essere stato pagato in contanti.

Rinunce e transazioni

RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO E NULLITÀ DELLE PATTUZIONI NON ASSOGETTATE A MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK

App. Milano 5 novembre 2020

La Corte di Appello di Milano, con sentenza del 5 novembre 2020, ha stabilito che in attuazione di quanto previsto dagli artt. 53 e 67 del d.lgs. 385/1993, è nullo l'accordo transattivo inerente alla cessazione del rapporto di lavoro di un dirigente che, in violazione delle previsioni contenute nella circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, non preveda espressamente clausole di malus e claw back in relazione all'incentivo all'esodo, qualificabile come golden parachute, riconosciuto al dirigente medesimo in occasione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Smart working

LO SMART WORKING IN NUMERI

Rapporto n° 4/2021 Centro Studi Assolombarda

La Cassazione, con sentenza 5540/2021, ha stabilito che in riferimento al patto di non concorrenza stipulato con lavoratore subordinato, la semplice previsione dell'onerosità del patto esclude che, in caso di squilibrio economico delle prestazioni, possa applicarsi la sanzione estrema della nullità nel negozio, fatte salve le ipotesi di pattuizione di compensi simbolici o manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno.

IL LAVORO AGILE NELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE CIFA E CONFSAL

Accordo interconfederale 1° marzo 2021

Cifa e Confsal, con l'accordo interconfederale del 1° marzo, hanno inteso fissare le regole per il ricorso al lavoro agile per i dipendenti dei settori commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi

e turismo nonché per i dipendenti dei laboratori di analisi e dei centri poliambulatoriali e di studi odontoiatrici e medico dentistici. Nel testo dell'accordo si prevede che possano aderire a questa modalità tutti i lavoratori dipendenti che svolgano ruoli/mansioni con essa compatibili, che abbiano presentato la richiesta di adesione volontaria e sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile. Le Parti dedicano poi una specifica sezione al diritto alla disconnessione, così come viene regolamentato il dovere del datore di fornire le necessarie strumentazioni, di riconoscere al lavoratore un'indennità una tantum per i costi di connessione e l'acquisto di dispositivi o, ancora, un'indennità periodica forfettaria se questi ricorre a strumentazione propria. L'Accordo prevede che le iniziative di lavoro agile siano precedute e supportate da attività formative, attraverso il fondo interprofessionale Fonarcom (espressione anch'esso delle parti sociali Cifa e Confsal), siano riconosciute attraverso l'individuazione di obiettivi chiari e misurabili e valorizzate con premi di risultato.

SMART WORKING IN IBM

Accordo per la regolamentazione del lavoro agile 6 aprile 2021

Dopo una intensa trattativa, tra IBM Italia, Assolombarda e le Organizzazioni Sindacali, il 6 aprile è stata raggiunta un'intesa che disciplina oltre il periodo di emergenza, la modalità di lavoro agile, c.d. "smart-working" in azienda. Tra le principali novità dell'accordo si prevede che, tutto il personale, su base volontaria, possa aderire al lavoro agile per 3 giorni a settimana, eventualmente estendibili per ulteriori giorni su base individuale, viene introdotto un ticket restaurant di 8€ sia per i giorni di lavoro in sede che da casa, viene stabilita priorità all'estensione dei giorni remotizzabili per neogenitori e persone tutelate dalla legge 68/99 e 104/92. Vi è inoltre un riferimento al rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e attivo in sede, al diritto alla disconnessione, alla garanzia degli strumenti di lavoro e possibilità ottenere ausili ergonomici, al diritto alla formazione e infine ai diritti sindacali da remoto confermati come da accordo del 2019 ed estensione dei diritti di informazione.

Società

CONTENZIOSO TRA CONSIGLIERE TITOLARE DI RAPPORTO DI LAVORO E SOCIETÀ

Cass. 13 gennaio 2020, n. 345

La Cassazione, con ordinanza 345/2020, ha stabilito che l'amministratore unico o il consigliere d'amministrazione di una società per azioni sono legati da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica che si verifica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione, non è compreso tra quelli previsti dall'art. 409, n. 3, c.p.c.; tuttavia, la natura societaria del rapporto intercorrente tra amministratore e società non preclude l'instaurazione tra i medesimi soggetti di un autonomo, parallelo e diverso rapporto che assuma, secondo l'accertamento esclusivo del giudice del merito, le caratteristiche di un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o d'opera. Pertanto, in tema di competenza, allorché la responsabilità del direttore generale di una società per azioni sia stata prospettata sotto il profilo delle inadempienze poste in essere nello svolgimento delle sue mansioni, ossia nell'ambito del rapporto di lavoro, l'azione, dovendosi effettuare una valutazione alla stregua della domanda e dei fatti costitutivi come in essa allegati, non va proposta alla sezione specializzata del Tribunale delle imprese, di cui al d.lgs. 168/2003, ma al giudice del lavoro, attesa l'espressa salvezza stabilita dall'art. 2396 c.c.

Speciale Coronavirus

RIFIUTO DEL VACCINO COVID-19 E FERIE FORZATE

Trib. Belluno 19 marzo 2021

Il Tribunale di Belluno con l'ordinanza del 19 marzo 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 e, 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.

I PROTOCOLLI PER LA SICUREZZA E LE VACCINAZIONI IN AZIENDA

Approfondimento Fondazione Consulenti Lavoro 21 aprile 2021

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato, in data 21 aprile 2021, un approfondimento che analizza, nel dettaglio, le previsioni dei protocolli riguardanti, rispettivamente, l'aggiornamento delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione virus negli ambienti di lavoro e la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti Covid-19 nei luoghi di lavoro. L'approfondimento si sofferma sulle novità introdotte rispetto al protocollo del 24 aprile 2020, per ciò che riguarda il rientro in azienda, l'organizzazione aziendale e la sorveglianza sanitaria. Tra quelle più rilevanti, la menzione per la prima volta della figura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del ruolo fondamentale che ricopre il medico competente all'interno delle procedure di contrasto del virus. A corredo dell'approfondimento alcune slide che esemplificano graficamente le disposizioni previste dal protocollo per il rientro in azienda dopo l'infezione da Covid-19 o il contatto stretto con un positivo.

AGGIORNATE LE MODALITÀ DI PAGAMENTO PER LE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Circ. Inps 29 marzo 2021, n. 48

L'Inps, con circolare 48/2021, introduce l'utilizzo di un sistema telematico di scambio dei dati fra Poste Italiane e gli Istituti di credito incaricati dei servizi di pagamento, è stato ritenuto superato il modello "SR163", considerato che l'accertamento della coerenza dei dati identificati del titolare delle prestazioni pensionistiche e non pensionistiche con quelli dell'intestatario/cointestatario dello strumento di riscossione avviene attraverso nuove procedure telematiche. Tuttavia, per i casi di pagamento diretto dell'indennità di malattia, non essendo normativamente prevista una domanda di prestazione (se non per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata), L'Istituto ritiene utile l'utilizzo di un modello che consenta l'acquisizione di tutti i dati anagrafici e dei riferimenti bancari/postali del beneficiario della prestazione al fine di facilitare le operazioni di accredito. In ragione di ciò, l'Inps ha rilasciato il modello "SR188 - Modalità di pagamento delle prestazioni a sostegno del reddito", aggiornato in base a quanto previsto dal progetto SEPA e reperibile sul sito dell'Istituto nella sezione "Moduli". Il modello dovrà essere compilato dall'interessato e inviato, mediante i consueti canali, alla Struttura territorialmente competente.

CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO ANCHE ALLE NUOVE PARTITE IVA

Prov. Ag. Entrate 29 marzo 2021, 82454

L'Agenzia delle Entrate, con il provvedimento 82454/2021, ha fornito ulteriori chiarimenti in tema di riconoscimento del contributo a fondo perduto (art. 1, DL n. 41 del 22 marzo 2021) ai titolari di partita IVA. In particolare, l'Agenzia, modificando un proprio parere espresso nel provvedimento n. 77923 del 23 marzo 2021, chiarisce che per i soggetti che hanno attivato la partita IVA a partire dal 1° gennaio 2019, il contributo a fondo perduto spetta a prescindere dalla circostanza che essi abbiano registrato un calo del 30 per cento della media mensile del fatturato del 2020 rispetto alla corrispondente media del 2019. Ai fini, poi, della quantificazione del contributo, per detti soggetti la percentuale di calo indennizzabile è applicata al calo della media mensile di fatturato calcolata per i soli mesi successivi a quello di attivazione della partita IVA. Restano fermi il limite massimo di ricavi o compensi per l'ammissione al beneficio e gli importi minimi e massimi del contributo. Le modifiche non incidono sulle specifiche tecniche approvate con il provvedimento del 23 marzo 2021.

AGGIORNATO IL PROTOCOLLO ANTI-CONTAGIO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Protocollo 6 aprile 2021

È stato sottoscritto, in data 6 aprile 2021, tra il Governo, le Associazioni datoriali e le Organizzazioni Sindacali, il protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro. Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell'Inail.

PUNTI DI VACCINAZIONE ANTI COVID-19 NEI LUOGHI DI LAVORO

Protocollo 6 aprile 2021

È stato sottoscritto, in data 6 aprile 2021, un protocollo tra il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute e tutte le parti sociali (associazioni datoriali e sindacali), finalizzato a realizzare l'impegno dei datori di lavoro alla vaccinazione diretta dei lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale prestata. I datori di lavoro, con il supporto delle Associazioni di categoria di riferimento, possono manifestare la disponibilità ad attuare piani aziendali per la predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti Covid-19 nei luoghi di lavoro destinati alla somministrazione in favore dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta. A breve l'Inail pubblicherà un testo dal titolo "Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-Sars-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro" al quale i datori di lavoro interessati dovranno attenersi. I costi per la realizzazione e la gestione dei piani aziendali, ivi inclusi i costi per la somministrazione, saranno interamente a carico del datore di lavoro, mentre la fornitura dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago) e la messa a disposizione degli strumenti formativi previsti e degli strumenti per la registrazione delle vaccinazioni eseguite sarà a carico dei Servizi Sanitari Regionali territorialmente competenti.

LIQUIDATA L'INDENNITÀ UNA TANTUM PREVISTA DAL DECRETO SOSTEGNI

Mess. Inps 8 aprile 2021, n. 1452

L'Inps, con messaggio 1452/2021, comunica che ha provveduto alla liquidazione dell'indennità una tantum Covid-19, pari a 2.400 euro, introdotta dal decreto Sostegni in favore di tutti i lavoratori già beneficiari delle indennità assegnate dai precedenti decreti Rilancio e Ristori.

INDICAZIONI PER LA RIAMMISSIONE AL LAVORO DOPO ASSENZA PER MALATTIA DA COVID-19

Circ. Min. Salute 12 aprile 2021, n. 15127

Il Ministero della Salute, con circolare 15127/2021, fornisce indicazioni procedurali in merito alla riammissione in servizio a seguito di assenza da lavoro per malattia Covid-19 correlata, e alla relativa certificazione che il lavoratore deve produrre al datore di lavoro in tali ipotesi.

LA DISCIPLINA DEL REDDITO DI EMERGENZA

Circ. Inps 14 aprile 2021, n. 61

L'Inps, con circolare 61/2021, illustra i requisiti di accesso al Reddito di emergenza di cui all'art. 12 del DL 41/2021. L'art. 12, commi 1 e 2, ha previsto il riconoscimento, a domanda, di tre quote di Reddito di emergenza, per i mesi di marzo, aprile e maggio 2021. Il Reddito di emergenza è riconosciuto, a domanda, ai nuclei familiari in condizioni di difficoltà a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, in possesso di tutti i requisiti previsti dalla legge (requisiti di residenza, economici, patrimoniali e reddituali). Il DL 41/2021 ha introdotto alcune significative novità rispetto alla normativa che ha regolamentato il Rem nel corso del 2020. In primo luogo, sono state previste alcune modifiche ai requisiti per l'accesso per i nuclei familiari in condizione di difficoltà. In secondo luogo, è stata individuata una nuova categoria di beneficiari, ossia coloro che hanno terminato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 di percepire la NASpl e la DIS-COLL e sono in possesso dei requisiti previsti dalla legge. In questa seconda ipotesi, il destinatario del Rem non è più il nucleo familiare nel suo complesso, ma il singolo beneficiario.

NUOVA MODALITÀ DI INVIO DEI FLUSSI DI PAGAMENTO DIRETTO DELLA CIG

Circ. Inps 14 aprile 2021, n. 62

L'Inps, con circolare 62/2021, comunica le indicazioni operative relative alla nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, CIGO, CIGD e ASO, connessi all'emergenza epidemiologica da Covid-19, tramite l'utilizzo del flusso "UniEmens-Cig", introdotta dall'articolo 8, comma 5, del DL 41/2021, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021.

CONGEDO STRAORDINARIO PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI

Circ. Inps 14 aprile 2021, n. 63

L'Inps, con circolare 63/2021, interviene nuovamente in materia fornendo le istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens, specificando che le stesse trovano applicazione a decorrere dal periodo di competenza aprile 2021. Ciò implica che nell'eventualità in cui, nel mese di marzo 2021, il datore di lavoro abbia anticipato al lavoratore l'indennità, a fronte della fruizione del congedo, lo stesso non potrà conguagliarla già sulla denuncia di competenza del predetto mese, dunque, in occasione della scadenza di versamento del 16 aprile 2021.

INDENNITÀ UNA TANTUM PER IL SOSTEGNO DI ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATORI

Circ. Inps 19 aprile 2021, n. 65

L'Inps, con circolare 65/2021, fornisce le istruzioni amministrative in materia di indennità una tantum prevista dal DL 41/2021 (decreto Sostegni), a favore delle categorie di lavoratori già beneficiari dell'indennità di cui agli articoli 15 e 15-bis del decreto Ristori, nonché di indennità onnicomprensiva a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. La procedura per l'acquisizione delle domande da parte di nuovi beneficiari, così come individuati dal DL Sostegni, sarà attiva entro questa settimana sul portale Inps al termine delle necessarie fasi di adeguamento amministrativo e di sviluppo informatico. Al fine di consentire ai nuovi aventi diritto un sufficiente periodo di tempo per le domande, il termine per la presentazione delle stesse è stato posticipato da fine aprile al 31 maggio. Infine, la Circolare reca le novità introdotte dal decreto Sostegni in materia di indennità di disoccupazione NASpl, con specifico riferimento alla semplificazione dei requisiti di accesso alla stessa.

VIA LIBERA AI CONGUAGLI DELLE INDENNITÀ PER CONGEDO PARENTALE COVID DALLE COMPETENZE DI MARZO

Mess. Inps 22 aprile 2021, n. 1642

L'Inps, con messaggio 1642/2021, comunica che viene data la possibilità ai datori di lavoro del settore privato di anticipare con le denunce contributive UniEmens di competenza del mese di marzo 2021 il conguaglio delle prestazioni di congedo Covid-19 decorrenti dalla data di entrata in vigore del DL 30/2021, ossia il 13 marzo 2021. Il congedo Covid-19 viene riconosciuto nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera e spetta ai genitori di figli minori di anni 14 nei casi infezione, di quarantena, di sospensione delle attività didattiche in presenza e, se disabile, anche in caso di chiusura del centro assistenziale diurno, a condizione che la prestazione lavorativa non sia attivabile in modalità agile.

MISURE PER LA GRADUALE RIPRESA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE E SOCIALI

DL 22 aprile 2021, n. 52

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 96 del 22 aprile 2021 è stato pubblicato il DL 52/2021 (c.d. "Decreto Riaperture"), che introduce misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali e proroga, fino al 31 luglio 2021, lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, con conseguente differimento dei termini ad esso correlati, tra cui le disposizioni in materia di lavoro agile semplificato e di sorveglianza sanitaria eccezionale.

TUTELA PER I LAVORATORI FRAGILI E PER I LAVORATORI IN QUARANTENA

Mess. Inps 23 aprile 2021, n. 1667

L'Inps, con messaggio 1667/2021, interviene sulle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2021 e dal DL 41/2021 (Decreto Sostegni) in merito alle tutele spettanti ai lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza sanitaria attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e a quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie (c.d. "fragili"). In particolare, l'Istituto precisa che, l'equiparazione del periodo di assenza alla degenza ospedaliera dei lavoratori fragili del settore privato assicurati per malattia, opera dal 17 marzo al 31 dicembre 2020 e dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.

SOSPENSIONE DELLA PENSIONE PER IL PERSONALE SANITARIO A SEGUITO DI INCARICHI PER EMERGENZA COVID-19

Circ. Inps 26 aprile 2021, n. 70

L'Inps, con circolare 70/2021, fornisce indicazioni in ordine all'ambito di applicazione dell'art. 3-bis del DL 2/2021, introdotto, in sede di conversione, dalla l. 29/2021, che ha previsto la sospensione dei trattamenti pensionistici di vecchiaia del personale sanitario collocato in quiescenza a seguito di conferimento di incarichi retribuiti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Il documento richiama altresì le istruzioni operative in ordine alla cumulabilità dei trattamenti pensionistici c.d. quota 100 con i redditi da lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, conseguiti dai dirigenti medici, veterinari e sanitari, dal personale del ruolo sanitario del comparto sanità, nonché dagli operatori socio-sanitari a seguito di incarichi conferiti ai sensi dell'art. 2-bis, comma 5, del DL 18/2020 (c.d. decreto Cura Italia), introdotto, in sede di conversione, dalla l. 27/2020, in relazione alle esigenze straordinarie per il contenimento dell'emergenza pandemica. Infine, l'Inps fornisce indicazioni in merito agli effetti sui trattamenti pensionistici dei redditi di lavoro dipendente derivanti dalla sottoscrizione del contratto a tempo determinato in somministrazione di medici, infermieri e assistenti sanitari collocati in quiescenza per concorrere allo svolgimento dell'attività di profilassi vaccinale alla popolazione, di cui all'art. 1, comma 461 della l. 178/2020.

Subordinazione

REPERIBILITÀ E INTERVENTO DA REMOTO

Trib. Biella 9 novembre 2020

Il Tribunale di Biella, con sentenza del 9 novembre 2020, ha stabilito che l'art. 40 del c.c.n.l. credito 31 marzo 2015, rinnovato con l'accordo 19 dicembre 2019, è applicabile ai soli interventi in loco e non anche a quelli effettuati da remoto, considerato che la norma contrattuale collettiva, soprattutto laddove prevede il rimborso delle spese di trasporto sostenute e il pagamento di una maggiorazione retributiva per la durata dell'intervento con previsione comunque di un importo minimo, non risulta ben attagliarsi alle ipotesi di interventi che non comportino uno spostamento fisico del lavoratore: soltanto in relazione a tale ultima tipologia di interventi è infatti ipotizzabile che vengano sostenute spese di trasporto e in relazione soprattutto ad essi è ragionevole la previsione di un minimo retributivo garantito, tenuto conto dell'effettivo disagio del lavoratore che si deve muovere per recarsi in azienda (o altrove).

TFR

TFR PAGATO DAL COMMITTENTE E RICHIESTA AL FONDO GARANZIA INPS

Cass. 16 marzo 2021, n. 7352

La Cassazione, con ordinanza 7352/2021, ha deciso che il committente che, a seguito della insolvibilità dell'appaltatore, ha erogato il TFR al personale da esso dipendente non può chiedere le somme erogate al Fondo di Garanzia costituito presso l'Inps "posto che qualsiasi intervento posto a ristorare il patrimonio di terzi che non siano i lavoratori assicurati o i loro aventi causa, si porrebbe in contrasto con il principio di personalità e di indisponibilità delle prestazioni previdenziali, siccome oggetto di un diritto soggettivo pubblico".

Trasferimento del lavoratore

DIVIETO DI TRASFERIMENTO ANCHE NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA DEL LAVORATORE CHE ASSISTE IL FAMILIARE DISABILE

Cass. 8 febbraio 2021, n. 2969

La Cassazione, con la ordinanza 2969/2021, ha dichiarato che il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, di cui all'art. 33, comma 5, l. 104/1992, nel testo modificato dall'art. 24, comma 1, lett. b), l. 183/2010, opera ogni volta muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione, anche nell'ambito della medesima unità produttiva che comprenda uffici dislocati in luoghi diversi, in quanto il dato testuale contenuto nella norma, che fa riferimento alla sede di lavoro, non consente di ritenere tale nozione corrispondente all'unità produttiva di cui all'art. 2103 c.c.

TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE PER INCOMPATIBILITÀ DI MANSIONI

Trib. Como 14 ottobre 2020, n. 152

Il Tribunale di Como, con la sentenza 152/2020, ha stabilito che il trasferimento del lavoratore consiste in uno spostamento definitivo del dipendente senza limiti di durata da una sede di lavoro ad un'altra. Esso è disciplinato dall'art. 2103 c.c. secondo cui può essere attuato solo in presenza di "comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive". Ciò significa che un lavoratore può essere trasferito solo a condizione che l'azienda possa dimostrare, che la presenza del dipendente nella sede di provenienza non è più utile e sono effettive le ragioni poste alla base della decisione aziendale pertanto non è discriminatorio il trasferimento per incompatibilità di mansione nella sede adibita ove ciò consegua ad una successiva valutazione della idoneità fisica all'impiego.

Trasferta

SEDE DI LAVORO IN PIÙ PUNTI VENDITA NON COMPETE L'INDENNITÀ DI TRASFERTA

App. Bologna 18 febbraio 2021

La Corte d'Appello di Bologna, con sentenza del 18 febbraio 2021, ha stabilito che nell'assenza di una definizione normativa di sede di lavoro, e non essendo in alcun modo previsto che essa corrisponda ad un unico punto vendita, ben possono le parti convenire che per sede di lavoro possa intendersi una pluralità di punti vendita, anche se ubicati in diversi comuni. Conseguentemente, nell'eventualità di un accordo siffatto, non compete al lavoratore alcuna indennità di trasferta, non potendo i vari spostamenti di cui quest'ultimo è stato oggetto essere ricondotti alla nozione stessa di trasferta (fattispecie in cui una lavoratrice, al momento di conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, aveva dato la propria disponibilità ad operare presso tutti i punti vendita presenti in Emilia Romagna dell'azienda datrice. La Corte d'appello, confermando la sentenza gravata, ha ritenuto che da tale clausola derivasse l'indicazione di una diversa sede di lavoro e, stante la legittimità della stessa per i motivi sopra detti, ha respinto le domande della lavoratrice di riconoscimento dell'indennità di trasferta).

Trasporto

ACCORDI AZIENDALI DEL SICOBAS PER AUTISTI SDA E UPS

TrasportoEuropa 7 aprile 2021

Il sindacato di base SiCobas prosegue la vertenza contro FedEx innescata dalla decisione di chiudere lo hub di Piacenza, allargando gli scioperi nelle altre piattaforme italiane della multinazionale statunitense. Il sindacato adotta la formula dello sciopero a scacchiera, nata all'interno degli stabilimenti industriali e ora portato nella logistica. Il 3 aprile si sono fermati gli impianti di Bologna e di Peschiera Borromeo (Milano), in Lombardia. Quest'ultimo è uno dei più importanti in Italia e ha subito prima uno sciopero interno e poi un presidio ai cancelli. Poi ci sono stati scioperi a Teverola (Napoli) e Fiano Romano (Roma). Intanto il SiCobas incassa tre accordi a Piacenza con altrettante multinazionali. Il primo riguarda gli autisti dell'ultimo miglio del corriere Sda (Gruppo Poste Italiane), che ora beneficiano di un'indennità di 15 euro al giorno e un ticket mensa di 7 euro. Il secondo accordo interessa gli autisti di Ups, che hanno ottenuto nuovi livelli d'inquadramento e la trasformazione da part time a full time. La terza intesa riguarda invece i magazzinieri di Leroy Merlin, che ora hanno un premio di risultato di quasi 1600 euro per lavoratore.

BOSTON DYNAMICS PRESENTA UN ROBOT PER CARICARE I CAMION

TrasportoEuropa 6 aprile 2021

Con i suoi robot antropomorfi e zoomorfi che compiono movimenti complessi, come pirolette e capriole, e che riescono a rialzarsi e a camminare su terreni accidentati e innevati, la Boston Dynamics si pone come una delle società più all'avanguardia in questo settore. A marzo 2021 ha mostrato in video un nuovo prodotto, destinato alla movimentazione delle merci in magazzino. Si chiama Stretch e rispetto ad altre macchine automatiche per la logistica mostra un'elevata flessibilità d'uso. Oltre a spostare i pacchi, per esempio, può anche caricarli e scaricarli da un container portando con sé il nastro trasportatore. Da punto di vista costruttivo, appare meno rivoluzionario delle altre macchine di Boston Dynamics: è un braccio articolato montato su una piattaforma con ruote, che prende gli oggetti tramite una testa dotata di ventose. L'innovazione principale è nel software, che permette un elevato grado di riconoscimento degli oggetti e quindi di autonomia operativa. Lo dimostra l'attività scelta per il primo video del robot: lo scarico di un container pieno di scatole, un'operazione che finora ha un basso grado di automazione.

Varie

DISTINZIONE TRA INGIURIA E DIFFAMAZIONE NELLE RIUNIONI ONLINE

Cass. 8 aprile 2021, n. 13252

La Cassazione, con sentenza 13252/2021, ha stabilito che la e-mail a contenuto diffamatorio diretta all'offeso e ad altri destinatari (almeno due) configura il reato di diffamazione, stante la non contestualità del recepimento delle offese, atteso che le e-mail non sono altro che lettere in formato elettronico recapitate dalla casella di posta del mittente a singoli destinatari, non contestualmente presenti.

I NUOVI CRITERI DELL'ISTAT: OCCUPATI FINTI E DISOCCUPATI VERI

Pietro Ichino newsletter n. 542

Nell'approfondimento in questione, viene segnalato come i recenti criteri statistici adottati dall'Istat per elaborare i dati periodici sul mercato del lavoro dimostrano una perdita di occupazione molto più evidente nonostante il blocco dei licenziamenti. Infatti, sebbene esista questo blocco sono diminuiti anche i dipendenti stabili e per quanto riguarda gli autonomi, il loro numero è al minimo storico. Per rendere i numeri più aderenti alla realtà, ora viene classificato come non occupato ogni lavoratore in cassa integrazione da più di tre mesi e ogni autonomo che abbia sospeso l'attività per lo stesso periodo di tempo. Così fin da marzo 2020 emerge un forte calo sull'occupazione.

Centro Studi



Sport



Quando l'accusa di doping colpisce un soggetto non tesserato.

Non tutti sanno che **le norme del Codice Sportivo Antidoping (CSA) si applicano anche ai soggetti che non risultano tesserati presso alcuna federazione sportiva (associata o meno al CONI).**

Secondo i dati statistici forniti da NADO Italia, nel periodo 2013-2017, i deferimenti di soggetti non tesserati sono stati ben 379. Nel triennio 2018-2020 i deferimenti di soggetti non tesserati sono saliti addirittura a 384. Il numero elevato di soggetti non tesserati dimostra **l'esistenza di un fiorente e florido commercio di sostanze dopanti e vietate spesso alimentato da organizzazioni criminali** incoraggiate dagli alti profitti economici in gioco.

Ecco quindi, che le Norme Sportive Antidoping (NSA) non hanno solo la funzione di sanzionare il comportamento dell'Atleta o del Personale di Supporto dell'Atleta. Esse invero hanno anche il basilare **scopo di scoraggiare - e punire - l'utilizzo, il possesso ed il traffico, di sostanze e metodi considerati dopanti.** Tutto ciò anche quando tali condotte illecite siano poste in essere

da parte di soggetti formalmente estranei al mondo dello sport.

Secondo quanto stabilito dall'art. 14.1 del CSA (nel nuovo testo in vigore dal 1 gennaio 2021): *“per le violazioni delle NSA commesse da soggetti non tesserati per l'ordinamento sportivo italiano, si applicano le sanzioni dell'inibizione a tesserarsi e/o a rivestire in futuro cariche o incarichi presso il CONI, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate o gli Enti di Promozione Sportiva, ovvero a frequentare in Italia gli impianti sportivi, gli spazi destinati agli Atleti ed al personale addetto, a prendere parte alle manifestazioni o ad eventi sportivi che si svolgono sul territorio nazionale o sono organizzati dai predetti enti sportivi, per tutta la durata del periodo di squalifica corrispondente alla violazione commessa”.*

Proseguendo poi con l'analisi del nuovo CSA si legge, al successivo art. 14.2, che: *“Le sanzioni per le violazioni di cui ai precedenti articoli possono cumularsi con le sanzioni previste dalla WADA, nonché con quelle economiche di cui all'articolo 16. Se un Atleta o altra Persona si ritira dalle competizioni sportive mentre è in corso la procedura di gestione dei risultati presso NADO Italia, quest'ultima mantiene la giurisdizione sulla gestione del risultato. Se un Atleta o altra Persona si ritira prima dell'inizio della procedura di gestione del risultato e, al momento della violazione della norma antidoping, NADO Italia ha la responsabilità della gestione del risultato, NADO Italia mantiene l'autorità a condurre la gestione del risultato rispetto alla predetta violazione della normativa antidoping”.*

Riassumendo, quindi, **la persona non tesserata che viola le disposizioni antidoping previste nel CSA, in primo luogo sarà assoggettata alla giurisdizione del Giudice Sportivo** (pur non rivestendo alcuna qualifica formale all'interno dell'ordinamento sportivo) **e, in caso di condanna, potrà subire, oltre a sanzioni**

Retail e GDO

economiche rilevanti (sino a 50.000,00€ oltre al pagamento delle spese processuali) la sanzione dell'inibizione a tesserarsi e/o a rivestire in futuro cariche o incarichi presso il CONI e/o presso le federazioni sportive ad esso affiliate.

Tuttavia, **anche per il soggetto non tesserato, il CSA ha previsto delle specifiche misure per attenuare e/o ridurre le sanzioni** (anche economiche) parametrata alle scelte processuali adottate dall'imputato. Egli infatti può avvalersi, ai sensi e per gli effetti degli artt. 11.7.1, 11.8.1 e 11.8.2 CSA 2021, dei benefici di eliminazione, riduzione o sospensione del periodo di squalifica nel caso intenda collaborare all'accertamento della violazione ovvero ammettere la responsabilità ascrittagli e rinunciare al giudizio ovvero accordarsi per la risoluzione del caso.

(a cura degli Avv.ti Andrea Abeni e Maria Luisa Garatti)



Validi gli accordi individuali di rinuncia al diritto all'astensione dal lavoro nelle giornate festive infrasettimanali

Il diritto del lavoratore ad astenersi dalla prestazione lavorativa durante le festività infrasettimanali è un diritto disponibile e sono validi gli accordi individuali, intercorsi tra lavoratore e datore di lavoro. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n. 8958 del 31 marzo 2021.

Per il settore del retail e della grande distribuzione organizzata, quello del **lavoro festivo** è sempre un tema rilevante.

Nell'ordinanza in esame, la Corte di Cassazione ha affrontato la questione del **diritto dei lavoratori ad astenersi dal lavoro nelle giornate festive infrasettimanali**, fornendo importanti indicazioni.

La vicenda riguardava tre lavoratrici, dipendenti di un'azienda della GDO, alle quali erano state irrogate sanzioni disciplinari conservative per essersi astenute dal lavoro durante alcune festività nazionali infrasettimanali, nonostante

avessero sottoscritto clausole di disponibilità alla prestazione di lavoro nei giorni festivi e domenicali.

Con ricorso al Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, le dipendenti chiedevano l'annullamento delle predette sanzioni. La domanda veniva accolta in primo grado, con pronuncia poi confermata dalla Corte d'Appello. La Corte territoriale, in particolare, prospettava la nullità delle clausole di disponibilità alla prestazione di lavoro nei giorni festivi e domenicali, contenute nei contratti individuali di lavoro e richiamate anche in successivi accordi intervenuti in occasione di modifiche dei rapporti di lavoro, in considerazione della loro indeterminatezza e della mancanza di un corrispettivo, della posizione di debolezza rivestita dalle lavoratrici nel momento della sottoscrizione, e della piena e unilaterale discrezionalità del datore di lavoro; e riteneva vi fosse la necessità di raggiungere di volta in volta un accordo tra le parti, ogni qual volta si fosse manifestata l'esigenza aziendale di lavoro festivo infrasettimanale, secondo criteri di correttezza e buona fede.

La Suprema Corte, alla quale ricorreva l'azienda datrice di lavoro, è invece pervenuta a diverse conclusioni.

Innanzitutto, **la Cassazione ha sottolineato il significato letterale della clausola di disponibilità alla prestazione di lavoro nei giorni festivi e domenicali**, sottoscritta dalle lavoratrici, che risultava univoco e diretto ad attribuire al datore di lavoro, che aveva acquisito il consenso del lavoratore, il potere di richiedere la prestazione lavorativa nei giorni festivi e domenicali, nel rispetto della normativa in materia di riposo settimanale.

Inoltre, ha precisato che l'oggetto della clausola era determinabile, in quanto inequivocabilmente individuabile mediante il riferimento ai "giorni festivi", e, quindi, con un esplicito rinvio alla normativa che individua tali giorni, ossia la L. n. 260 del 1949.

Con riferimento, poi, alla disciplina delle festività infrasettimanali, la Cassazione ha evidenziato che esse non sono tutelate dalla Costituzione (a differenza delle ferie e del riposo settimanale: art. 36, comma 3, Cost.), in quanto *"non tutelano immediatamente il diritto alla salute, bensì, a seconda dei casi, l'esigenza di consentire la celebrazione comunitaria di ricorrenze festive profondamente radicate nella tradizione, non solo religiosa, ovvero legate a particolari significati e valori civili, diritti disponibili dal lavoratore"*.

Ciò posto, la L. n. 260 del 1949 riconosce ai lavoratori un diritto soggettivo ad astenersi dal lavoro durante le festività infrasettimanali, diritto - precisa la Corte - non disponibile a livello collettivo, salvo accordi sindacali stipulati da OO.SS. cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato. Tuttavia, si legge nell'ordinanza, il divieto a lavorare in occasione di queste festività *"non è assoluto, potendo il lavoratore nell'esercizio della propria autonomia individuale esprimere il consenso a lavorare in tali giornate"*; tanto è vero che l'art. 5 della predetta legge prevede una retribuzione aggiuntiva proprio per i lavoratori che *"prestino la loro opera nelle suindicate festività"*.

La Cassazione ha, peraltro, precisato che **il potere di richiedere la prestazione lavorativa nei giorni festivi deve essere esercitato dal datore di lavoro nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza**; condizione che, nel caso di specie, risultava sussistente.

In conclusione, la Suprema Corte ha enunciato il seguente principio di diritto: *"Il diritto del lavoratore ad astenersi dalla prestazione durante le festività infrasettimanali è diritto disponibile e sono validi gli accordi individuali, intercorsi tra lavoratore e datore di lavoro; l'oggetto di detti accordi è chiaramente determinabile mediante il ricorso al riferimento normativo esterno costituito dalla L. n. 260 del 1949; il potere del datore di lavoro di richiedere la prestazione lavorativa nei giorni festivi va*

Lavoro estero

esercitato nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza”.

La Cassazione, quindi, in accoglimento del ricorso dell'azienda, ha cassato la sentenza impugnata e rinviato alla Corte di appello, che dovrà rivalutare gli accordi intercorsi tra le parti e la validità delle sanzioni disciplinari adottate dalla società nei confronti delle lavoratrici, alla luce dei principi di diritto espressi nell'ordinanza in esame.



Attrarre il talento dall'estero. Le ultime novità sulle agevolazioni per i lavoratori impatriati e tutto quello che c'è da sapere per assumere un lavoratore all'estero.

Cosa prevede la legge e quali sono le misure introdotte dal paese Italia per defiscalizzare i redditi dei lavoratori italiani di ritorno o di quelli stranieri?

Ne ha parlato con dovizia di particolari Barbara Peressoni, esperta di mobilità internazionale.

In sintesi, ecco i punti salienti delle attuali misure:

Il **«regime speciale per lavoratori impatriati»**, di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, ha introdotto una tassazione agevolata dei redditi prodotti dai lavoratori, italiani e stranieri che, dopo essere stati residenti dal punto di vista fiscale per **almeno 2 anni all'estero, trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia per svolgervi un'attività lavorativa** e si impegnano a **mantenerla per almeno due periodi di imposta.**

Il regime agevolativo in esame è stato oggetto di alcune modifiche normative apportate dall'**articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34** (cd. Decreto Crescita), che hanno ridefinito i requisiti richiesti per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia ampliando notevolmente la platea dei beneficiari, hanno previsto un innalzamento del beneficio per i primi 5 anni (dal 50% al 70% di abbattimento dell'imponibile) e l'introduzione di un ulteriore beneficio per i successivi 5 anni. Queste previsioni sono entrate in vigore per tutti coloro i quali avessero trasferito la residenza fiscale nel territorio dello Stato a decorrere dal 3 luglio 2019 in poi (ovvero dal periodo di imposta 2020).

Con il successivo **articolo 13 ter del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124** (cd. Decreto Fiscale) il legislatore, nell'intento di superare la disparità di trattamento tra i soggetti che avessero trasferito la residenza fiscale nel territorio dello Stato a decorrere dal 3 luglio 2019 (ovvero dal periodo di imposta 2020) e i soggetti rientrati a decorrere dal 30 aprile 2019, ha esteso anche nei confronti di questi ultimi le maggiori agevolazioni già disposte dal Decreto Crescita nei confronti dei lavoratori che avessero trasferito in Italia la residenza fiscale dal 2020.

Ad oggi, sulla base degli interventi normativi in parola, la misura delle agevolazioni fiscali per i lavoratori impatriati può essere così riassunta:

- i redditi rientranti nel regime, **concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30 per cento del loro ammontare**. Ciò significa che l'imponibile fiscale del beneficiario viene abbattuto del 70% per un massimo di 5 anni.
- **i soggetti che trasferiscono la propria residenza in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia, godono di un abbattimento dell'imponibile fiscale del 90%** per un massimo di 5 anni.
- al termine dei primi 5 anni di agevolazione, i soggetti con **almeno un figlio minore o a**

carico o che **abbiano acquistato un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia**, hanno diritto a ulteriori 5 anni di agevolazione **con un abbattimento dell'imponibile fiscale del 50%**.

- i soggetti con almeno tre figli minorenni o a carico, hanno diritto a ulteriori 5 anni di agevolazione **con un abbattimento dell'imponibile fiscale del 90%**.

La seguente simulazione tiene conto di tutte le possibili casistiche e del relativo impatto sul netto al lavoratore.

	Tassazione ordinaria	Regime impatriati anno 1-5 (50%)	Regime impatriati anni 6-10 (50%)	Regime impatriati (90%)
RAL	100.000 euro	100.000 euro	100.000 euro	100.000 euro
Retribuzione Netta Annuale	-55.000 euro	-80.000 euro	-74.000 euro	-85.000 euro
Retribuzione Netta Mensile (14 mensilità)	3.928 euro	5.714 euro	5.285 euro	6.071 euro

Sulla base delle disposizioni sinora analizzate, si potevano verificare le seguenti macro-casistiche:

- soggetto che ha trasferito la residenza fiscale in Italia fino al 29 aprile 2019: poteva beneficiare del regime agevolato nella versione in vigore ante decreto crescita ovvero con **detassazione del reddito nella misura del 50%** per tutto il quinquennio **senza possibilità di accesso al secondo quinquennio agevolato**
- soggetto che ha trasferito la residenza fiscale in Italia a partire dal 30 aprile 2019: poteva beneficiare del regime agevolato nella versione in vigore post decreto crescita e decreto fiscale ovvero con **detassazione del reddito nella misura del 70%** per tutto il primo quinquennio e **possibilità di accesso al secondo quinquennio agevolato**

La **legge di bilancio 2021** è intervenuta per colmare parzialmente questa differenza di trattamento tra i beneficiari post e ante decreto crescita dando la possibilità anche a questi ultimi di **optare per il mantenimento dell'agevolazione fiscale per ulteriori 5 anni** alle medesime condizioni previste per i beneficiari

post decreto crescita, previo versamento:

- di un **importo pari al 10%** dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, **se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni**, anche in affidato preadottivo, **o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia**, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione di cui al presente comma.

- di un **importo pari al 5%** dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, **se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno tre figli minorenni**, anche in affidato preadottivo, **e è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia**, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione di cui al presente comma.

Il provvedimento n. 60353 del 3 marzo 2021

l'Agenzia delle Entrate ha definito le modalità di esercizio dell'opzione prevedendo che quest'ultima possa essere esercitata attraverso il versamento, in un'unica soluzione del suddetto contributo (pari al 10% o al 5% dei redditi di lavoro prodotti in Italia nel periodo di imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione), entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione **mediante modello F24**. L'importo non è utilizzabile in compensazione e l'opzione deve essere esercitata entro i termini a pena di decadenza.

I codici tributo per accedere all'opzione per gli ulteriori periodi di imposta al regime agevolato sono stati comunicati con risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 27/E il 15 aprile 2021:

- "1860" denominato "Importo dovuto (10 per cento) per l'adesione al regime agevolato di cui all'art. 5, co. 2-bis, lett. a), del DL n. 34 del 2019";
- "1861" denominato "Importo dovuto (5 per cento) per l'adesione al regime agevolato di cui all'art. 5, co. 2-bis, lett. b), del DL n. 34 del 2019".

Il lavoratore dipendente che intenda fruire dell'ulteriore agevolazione del regime rimpatriati dovrà comunicare al proprio datore di lavoro, con **autocertificazione** ai sensi del d.p.r. 445/2000 il possesso dei requisiti oggetto del vantaggio contributivo. Il datore di lavoro, ricevuta la richiesta da parte del lavoratore opera le ritenute a partire dal periodo paga successivo al ricevimento della richiesta.

Qualora il datore di lavoro non intenda o non abbia potuto riconoscere l'agevolazione il contribuente potrà comunque beneficiarne in sede di dichiarazione dei redditi in cui andrà a dichiarare il reddito da lavoro dipendente già ridotto. Per beneficiare dell'esenzione dovrà essere indicato nel quadro RC sezione I, in "Casi particolari" il codice "4" e nei righe RC1 e RC3 il reddito già in misura ridotta.



[shragenda2030.com](https://www.shragenda2030.com)

