
Maggio 2021

La Rivista dello Studio



Agenzia

RECESSO PER GIUSTA CAUSA DELL'AGENTE PER RITARDO NEL PAGAMENTO DELLE PROVVISORIE

App. Milano 15 marzo 2021, n. 205

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 205/2021, ha stabilito che nel contratto di agenzia, la tolleranza abituale di una parte dell'inadempimento dell'altra non rappresenta di per sé l'instaurazione di una prassi accettata e condivisa dalle parti con la conseguenza che, pur dopo un significativo periodo di tempo, la parte non inadempiente conserva il diritto di recedere per giusta causa.

RECESSO PER GIUSTA CAUSA DELL'AGENTE

App. Milano 16 febbraio 2021, n. 186

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 186/2021, ha stabilito che al recesso del contratto di agenzia sono applicabili i principi in materia di giusta causa del recesso dal contratto di lavoro subordinato. Questo in ragione delle analogie strutturali esistenti tra le due tipologie di rapporto lavorativo e della mancata regolamentazione di alcuni aspetti e vicende del rapporto di agenzia. È applicabile in particolare, l'art. 2119 c. c. relativamente all'istituto del recesso per giusta causa, tanto del preponente quanto dell'agente, del preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

CONTRATTO DI AGENZIA E CALCOLO DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

App. Milano 19 marzo 2021, n. 274

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 274/2021, ha affermato che nel contratto di agenzia, l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere calcolata sulla base delle provvisorie e dei compensi fissi percepiti dall'agente, salvo sia diversamente previsto dalle norme applicabili, e nel caso di mancata pattuizione del corrispettivo per il patto di non concorrenza, la relativa liquidazione deve essere fatta dal giudice in via equitativa; qualora intendano derogare alla naturale onerosità del patto, le parti devono espressamente prevederne la gratuità.

Agevolazioni

DECRETO RISTORI: CHIARIMENTI SU ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE

Mess. Inps 6 maggio 2021, n. 1836

L'Inps, con messaggio 1836/2021, ha fornito le istruzioni operative per beneficiare dello sgravio a favore dei datori di lavoro che non fanno richiesta della cassa integrazione Covid-19. Le indicazioni fornite riguardano nello specifico le modalità di presentazione della domanda per l'attribuzione del codice autorizzazione 2Q e le modalità di esposizione nel flusso Uniemens dei dati relativi all'esonero.

DIFFERIMENTO DELLE DOMANDE DI ESONERO PER LE IMPRESE AGRICOLE, PESCA E ACQUACOLTURA

Mess. Inps 6 maggio 2021, n. 1850

L'Inps, con messaggio 1850/2021, comunica che, per aggiornamento del relativo modulo, viene differito il termine di presentazione delle domande di esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro, dovuti per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2021, a favore delle imprese appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura (art. 222, comma 2, DL 34/2020). Inoltre, l'Istituto precisa che, con successivo atto, sarà comunicata la data di disponibilità del nuovo modulo e il periodo ulteriore per la presentazione delle istanze. Saranno altresì specificati i casi particolari in cui i contribuenti che hanno già presentato la domanda dovranno presentarne una nuova.

Appalto

LECITO L'APPALTO ESPLETATO CON MERE PRESTAZIONI DI MANODOPERA PURCHÉ VI SIA AUTONOMA ORGANIZZAZIONE DEI MEZZI NECESSARI DA PARTE DELL'APPALTATORE

Cass. 6 aprile 2021, n. 9231

La Cassazione, con ordinanza 9231/2021, ha chiarito che, ai sensi dell'art. 29 d.lgs. 276/2003, l'appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera è lecito purché il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", costituisca un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante, al di là del mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto, eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore.

DISPOSIZIONI DELL'APPALTANTE E APPALTO GENUINO

Cass. 11 maggio 2021, n. 12413

La Cassazione, con sentenza 12413/2021, ha affermato che in merito alla interposizione nelle prestazioni di lavoro non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se esse siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni, il quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto.

Apprendistato

DECADENZA DALLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE SOLO IN CASO DI INADEMPIMENTO DATORIALE GRAVE

Cass. 18 febbraio 2021, n. 4461

La Cassazione, con ordinanza 4461/2021, ha chiarito che il tenore testuale dell'art. 53 d.lgs. 276/2003, attribuendo da un lato rilevanza a qualsiasi condotta datoriale, anche innominata, che impedisca la

realizzazione della finalità formativa e professionalizzante propria del contratto di apprendistato, priva d'altro lato di rilievo tutte quelle violazioni di carattere formale che non abbiano impedito il conseguimento di tale finalità. La decadenza dalle agevolazioni contributive può ritenersi realizzata solo nel caso in cui, sulla base della concreta vicenda in giudizio, l'inadempimento datoriale abbia avuto un'obiettiva gravità, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, oppure in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi propri del contratto.

Certificazione di contratti

EFFICACIA GIURIDICA DELLA CERTIFICAZIONE SOLO SE L'ENTE BILATERALE È STATO COSTITUITO DA ASSOCIAZIONI COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE

Trib. Trento 10 settembre 2020, n. 128

Il Tribunale di Trento, con sentenza 128/2020, ha ritenuto, con riferimento a una certificazione effettuata dalla commissione istituita presso un ente bilaterale in ordine al contratto di appalto stipulato tra la committente e la società appaltatrice, che tale certificazione non possa rivestire l'efficacia giuridica prevista dall'art. 79 comma 1 d.lgs. 276/2003 perché le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, che hanno costituito quell'ente bilaterale, non sono le associazioni comparativamente più rappresentative.

CIG

IN CASO DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO PER ILLEGITTIMA COLLOCAZIONE IN CASSA INTEGRAZIONE IL LAVORATORE HA DIRITTO ALL'INTEGRALE RISARCIMENTO DEI DANNI SUBITI

Cass. 20 aprile 2020, n. 10377

La Cassazione, con sentenza 10377/2020, ha stabilito che il protrarsi arbitrario della sospensione del rapporto a causa dell'illegittimità della collocazione in cassa integrazione determina la responsabilità per inadempimento contrattuale del datore di lavoro, con conseguente diritto del lavoratore al risarcimento integrale dei danni subiti, da determinarsi ai sensi dell'art. 1223 c.c., commisurandosi, almeno, all'entità dei compensi retributivi che egli avrebbe maturato durante l'intero periodo di inadempimento.

CCNL

CCNL METALMECCANICA - AZIENDE INDUSTRIALI: ACCORDO SULLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Accordo del 3 maggio 2021

Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, con accordo del 3 maggio 2021, hanno disciplinato il nuovo sistema di inquadramento del personale, a integrazione dell'accordo 5 febbraio 2021. L'accordo conferma, a partire dal 1° giugno 2021, il nuovo inquadramento in 4 ruoli e 9 livelli,

pertanto i lavoratori dovranno essere riclassificati entro il 31 maggio 2021. L'intesa, inoltre, propone l'esemplificazione di figure professionali e di profili professionali, che saranno completate e inserite nella stesura del testo contrattuale.

METALMECCANICA PMI: SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI RINNOVO

Ipotesi di accordo 26 maggio 2021

Unionmeccanica-Confapi, Confapi, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, in data 26 maggio 2021, hanno firmato l'ipotesi di accordo per gli addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe e all'installazione di impianti, che decorre dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2024. L'intesa, entro giugno 2021, sarà sottoposta a consultazione dei lavoratori. Le principali novità riguardano i minimi contrattuali, l'assistenza sanitaria e il welfare contrattuale.

Condotta antisindacale

ANTISINDACALE IMPORRE LO SVOLGIMENTO, PRIMA DELL'INIZIO DELL'ASTENSIONE, DI ATTIVITÀ VOLTE A EVITARE O ATTENUARE GLI EFFETTI NOCIVI DELLO SCIOPERO

Trib. Firenze 15 ottobre 2020

Il Tribunale di Firenze, con ordinanza 15 ottobre 2020, ha giudicato antisindacale la condotta di parte datoriale, consistente nella emanazione di disposizioni con cui si imponeva ai lavoratori lo svolgimento, prima dell'inizio dell'astensione, di attività volte non a tutelare l'integrità del patrimonio aziendale, ma bensì ad evitare o attenuare gli effetti nocivi dello sciopero. Nel caso di specie, secondo il giudicante, l'attività imposta al lavoratore prima dell'astensione limitava in maniera evidente l'esercizio del diritto di sciopero, imponendo, di fatto, ai lavoratori l'obbligo di anticipare la manifestazione della volontà di scioperare (le attività erano infatti da porre in essere solo ove il lavoratore intendesse successivamente scioperare) e ciò in violazione del diritto del singolo dipendente (in caso di scioperi correttamente proclamati) di astenersi dal lavoro immediatamente e senza alcun preavviso.

POTERE NEGOZIALE DELLE OO.SS.

App. Milano 18 marzo 2021, n. 201

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 201/2021, ha affermato che non vi è obbligo del datore di lavoro di negoziare e stipulare accordi aziendali con tutti i sindacati. Il rifiuto di trattare non costituisce condotta antisindacale ex art 28 Statuto dei Lavoratori. Il sindacato può tutelarsi con mezzi di pressione come la lotta sindacale ma non con mezzi giudiziari.

Controlli, privacy e riservatezza

INFORMAZIONI CORRETTE AI DIPENDENTI SUI SISTEMI AZIENDALI IN USO

Newsletter Garante Privacy 19 maggio 2021, n. 477

Con il provvedimento n. 136, pubblicato sulla newsletter del 19 maggio 2021, il Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato un'azienda per aver trattato in modo illecito i dati dei

propri lavoratori subordinati e non aver adeguatamente informato i propri dipendenti riguardo le caratteristiche del sistema informatico impiegato. Il sistema, che prevedeva l'inserimento di una password individuale sulla postazione di lavoro prima di iniziare la produzione, raccoglieva anche dati disaggregati e per finalità ulteriori rispetto a quelle dichiarate nelle informative. La società non aveva informato correttamente i lavoratori delle caratteristiche del sistema che aveva impiegato anche oltre i limiti stabiliti dall'autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro.

LE LINEE DI INDIRIZZO DEL GARANTE PRIVACY PER GLI RPD

Documento Garante Privacy 24 maggio 2021

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 24 maggio 2021, ha pubblicato il documento di indirizzo su designazione, posizione e compiti del Responsabile protezione dei dati (Rpd) in ambito pubblico. L'esigenza di fornire chiarimenti si è resa necessaria perché, a distanza di tre anni dalla piena applicazione del Regolamento UE, si registrano ancora diverse incertezze che impediscono la definitiva affermazione di questa figura, obbligatoria per il settore pubblico. Il Garante è intervenuto anche aggiornando le FAQ riguardanti il Rpd nel settore privato, figura che assolve funzioni di supporto, controllo, consultive e formative, che deve essere adeguatamente coinvolta in tutte le attività che riguardano la protezione dei dati in azienda.

Discriminazione

DISCRIMINATORIO APPLICARE LA NORMA DEL CCNL SUL COMPORTO PER I LAVORATORI "NORMODOTATI" AL LAVORATORE ASSENTE PER MALATTIE RICONDUCIBILI ALLA SUA INVALIDITÀ

Trib. Verona 21 marzo 2021

Il Tribunale di Verona, con ordinanza 21 marzo 2021, ha affermato che la previsione del Ccnl Agenzie Somministrazione di Lavoro 2014, che prevede solo per i soggetti con disabilità grave ex art. 3 comma 3 della l. 104/1992 l'esclusione dal computo dei periodi di malattia dei (soli) permessi per cura, appare non sufficiente per poter escludere il rischio di una ingiustificata disparità di trattamento rispetto ai lavoratori portatori di handicap. Nel caso di specie, dunque, l'applicazione al lavoratore, assentatosi a causa di malattie riconducibili al proprio stato di invalidità, della medesima previsione del Ccnl sul conteggio delle assenze ai fini del comportamento, che riguarda i lavoratori "normodotati", determina una discriminazione indiretta, tale da provocare la nullità del licenziamento fondato sulla suddetta previsione contrattuale.

DISCRIMINATORIO NEGARE IL CONGEDO PARENTALE E IL DIRITTO A GODERE DEL CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO ALLA LAVORATRICE MADRE C.D. INTENZIONALE CHE HA RICONOSCIUTO IL NASCITURO

App. Milano 17 marzo 2021, n. 453

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 453/2021, ha confermato la pronuncia di primo grado nella parte in cui, stante l'avvenuto riconoscimento del minore nascituro davanti all'ufficiale dello stato civile (anche) ad opera della madre c.d. intenzionale e dello status di genitore da questa conseguentemente rivestito, aveva giudicato discriminatorio il sindacato di legittimità del riconoscimento del figlio nato fuori dal matrimonio e il conseguente diniego del congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, lett. b) d.lgs. 151/2001 alla lavoratrice madre intenzionale, operati dal datore di lavoro. La Corte d'Appello,

inoltre, ha dichiarato (riformando sul punto la pronuncia di primo grado) la natura discriminatoria anche della condotta del datore di lavoro consistita nell'aver negato alla predetta lavoratrice madre intenzionale il diritto a godere del congedo per malattia del figlio ex art. 47 d.lgs. 151/2001, come regolato dal Ccnl di settore, alle medesime condizioni di ogni altro genitore.

Distacco e lavoro e all'estero

BREXIT: I LAVORATORI DISTACCATI E L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ IN VARI STATI

Circ. Inps 27 aprile 2021, n. 71

L'Inps, con circolare 71/2021, fornisce indicazioni relativamente alla legislazione applicabile nelle fattispecie del distacco e dell'esercizio di attività in due o più Stati. In deroga transitoria alle disposizioni generali, per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi) è prevista la possibilità di restare assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi. Vengono pertanto esaminate le situazioni di distacco rientranti nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso, la validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020, la possibilità di proroga del periodo di distacco con le relative eccezioni.

Fedeltà

QUANDO LO STORNO DI DIPENDENTI È CONCORRENZA SLEALE

Cass. 17 febbraio 2020, n. 3865

La Cassazione, con ordinanza 3865/2020, ha affermato che l'illecito di cui all'art. 2598 c.c. comma 3, sussiste soltanto se l'imprenditore è consapevole del danno arrecato all'impresa rivale e agisce con la volontà di realizzare tale intento, creando effetti distorsivi nel mercato. La fattispecie di concorrenza sleale mediante storno di dipendenti esige che l'attività distrattiva in danno del concorrente sia attuata con modalità illecite, tali da non ammettere giustificazione in rapporto ai principi di correttezza professionale, se non presupponendo nell'autore l'intento di danneggiare l'organizzazione e la struttura produttiva altrui. A tal fine assumono rilievo una serie di circostanze, tra cui le modalità del passaggio dei dipendenti e collaboratori da un'impresa all'altra, che in caso di storno non può che avvenire in maniera diretta (anche se eventualmente dissimulata). Non costituisce quindi storno di dipendenti l'assunzione di ex collaboratori di un imprenditore concorrente, ormai liberi sul mercato, salvo che tale libertà non sia il frutto di artifici e simulazioni, volti appunto a mascherare il passaggio da un'impresa all'altra.

Fisco

CAUSE OSTATIVE PER IL REGIME FORFETARIO

Risp. Ag. Entrate 24 maggio 2021, n. 368

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta 368/2021, ha fornito chiarimenti circa le cause ostative all'applicazione del regime c.d. forfetario ex art. 1, comma 57, l. 190/2014. In particolare, l'interpello

prende in esame il caso di un dipendente a tempo indeterminato che nel 2020 ha rassegnato le dimissioni, proseguendo il lavoro nel periodo di preavviso terminato nel 2021, con l'intento di aprire la partita Iva per esercitare l'attività di libero professionista nel medesimo anno. L'Agenzia ritiene che al contribuente sia precluso l'accesso al regime forfetario nel 2021, in applicazione della lettera d-ter), comma 57, in quanto trattasi del medesimo anno di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, con percezione di redditi superiori a 30.000 euro nell'anno precedente (2020). Il contribuente potrà applicare il regime forfetario solo a partire dal 2022 (in presenza dei restanti requisiti richiesti).

INL

NUOVI CHIARIMENTI SU L'EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO IRREGOLARE

Circ. Min. Interno 11 maggio 2021, n. 3625

Il Ministero dell'Interno, con circolare 3625/2021, fornisce indicazioni operative in merito alle procedure di emersione dei rapporti di lavoro irregolare. Il documento integra i contenuti della circolare n. 3020 del 21 aprile relativa alla procedura di emersione dei rapporti di lavoro a tempo determinato nel settore agricolo, e fornisce ulteriori chiarimenti alla luce delle segnalazioni pervenute dal territorio e di ulteriori rapporti trasmessi dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in merito al subentro di un nuovo datore di lavoro anche se non componente del nucleo familiare del precedente.

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE: DEROGHE COVID APPLICABILI AI LAVORATORI IN FORZA AL 23 MARZO 2021

Nota Inl 12 maggio 2021, n. 762

L'Inl, con nota 762/2021, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di rinnovare e prorogare contratti a termine a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono di integrazioni salariali previste dalla normativa emergenziale di contrasto alla pandemia da Covid-19. L'Inl conferma che è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del DL Sostegni.

CAPORALATO E CONTROLLO GIUDIZIARIO DELL'AZIENDA

Cass. 23 febbraio 2021, n. 6894

La Cassazione, con sentenza 6894/2021, ha deciso che in relazione al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, la misura del controllo giudiziario d'azienda non è applicabile in sostituzione del sequestro preventivo, qualora all'esito di un giudizio di bilanciamento fra l'interesse dello Stato ad impedire la prosecuzione del reato e quello dell'impresa a preservare la continuità aziendale, prevalgano le ragioni che sconsigliano il controllo giudiziario, tenuto conto delle dimensioni ridotte dell'attività di impresa, nonché dei costi del controllo giudiziario quali quelli derivanti dalla necessità di nominare un amministratore giudiziale.

INPS

RILEVANTE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELL'OBBLIGAZIONE CONTRIBUTIVA LA "FORZA MAGGIORE" SOLO SE PREVISTA DAL CCNL DI SETTORE QUALE CAUSA DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cass. 22 febbraio 2021, n. 4676

La Cassazione, con sentenza 4676/2021, ha affermato che la forza maggiore non imputabile al datore di lavoro, pur potendo liberare il lavoratore dall'obbligo della prestazione ed il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondere la retribuzione, non acquista rilevanza ai fini della determinazione dell'obbligazione contributiva se non in quanto vi sia una clausola del contratto collettivo di settore che attribuisca alla "forza maggiore" la qualità di causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Licenziamento individuale

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E OBBLIGO DI REPECHAGE

App. Milano 17 marzo 2021, n. 1097

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza 1097/2021, ha stabilito che grava sul datore di lavoro l'onere della prova di aver assolto l'obbligo del repêchage all'interno della società sia per mansioni equivalenti sia per mansioni inferiori (con il consenso del lavoratore). Se è la società stessa ad allegare l'impossibilità di adibire il lavoratore all'interno del gruppo (anche estero) - grava ulteriore onere della prova.

IL RECESSO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ FISICA DEL LAVORATORE RIENTRA NEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Trib. Ravenna 7 gennaio 2021

Il Tribunale di Ravenna, con sentenza del 7 gennaio 2021, ha stabilito la nullità del licenziamento adottato dall'impresa nei confronti di un lavoratore dipendente poiché divenuto inidoneo alla mansione. Il Giudice ha infatti affermato che questa tipologia di licenziamento è soggetta al vigente divieto di licenziamento dovuto all'emergenza Covid-19. Il datore di lavoro deve rimandare ogni valutazione organizzativa, incluso il tentativo di repechage, al termine della pandemia.

Orario di lavoro

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.

ESCLUSA L'APPLICAZIONE DEL REGIME ORARIO DI DISCONTINUITÀ SE MANCA L'ALTERNANZA TRA PERIODI DI LAVORO E PERIODI DI PAUSA, RIPOSO O INATTIVITÀ

Trib. Milano 29 dicembre 2020, n. 2561

Il Tribunale di Milano, con sentenza 2561/2020, ha chiarito che se il tempo di lavoro dell'autista non è caratterizzato da discrepanza alcuna rispetto ai tempi di presenza, dovendosi escludere che l'organizzazione e la tipologia delle attività lui demandate comportino l'alternanza tra periodi di lavoro e periodi di pausa, riposo o inattività, non sussistono le condizioni per l'applicazione del regime orario di discontinuità ai sensi dell'art. 11 quinquies Ccnl Logistica Trasporto Merci e Spedizione e per la stipula degli accordi di forfetizzazione di cui all'art. 11, co. 8, lett. b), Ccnl Logistica Trasporto Merci e Spedizione.

Pensioni

PART-TIME PARZIALE VERTICALE O CICLICO: LA CONTRIBUZIONE A FINI PENSIONISTICI RICONOSCIUTA IN MISURA PIENA

Circ. Inps 4 maggio 2021, n. 74

L'Inps, con circolare 74/2021, ha fornito indicazioni in ordine alla nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto introdotta dall'art. 1, comma 350, l. 178/2020, con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale verticale o ciclico. In particolare, viene chiarito che i periodi non lavorati nei rapporti di lavoro part-time verticale o ciclico sono riconosciuti per intero dall'Inps, anche per le gestioni private, nel calcolo dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. L'Istituto offre istruzioni operative per l'applicazione della disposizione in argomento e la gestione delle posizioni assicurative interessate, indicando anche le modalità procedurali finalizzate all'implementazione delle posizioni assicurative relative ai periodi di lavoro svolti nell'ambito di rapporti part-time di tipo verticale o ciclico interessati.

Retribuzione

LA PRESUNZIONE DI ASSORBIMENTO DEL SUPERMINIMO È RELATIVA

Cass. 16 aprile 2021, n. 10164

La Cassazione, con ordinanza 10164/2021, ha affermato che la presunzione connessa all'assorbimento, nel senso che il superminimo si ritiene di solito assorbito dai miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva ovvero per il conseguimento di un inquadramento superiore, è relativa, sicché in tali evenienze ben può il giudice di merito ritenere superata detta presunzione in base alle acquisite risultanze istruttorie.

CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO

App. Milano 25 marzo 2021, n. 371

La Corte d'Appello di Milano, con la sentenza 371/2021, ha stabilito che il datore di lavoro non può sottrarsi all'obbligo di gestire le pratiche di cessione del quinto dello stipendio per i propri dipendenti e non può addebitare loro i costi della pratica. Il datore di lavoro è obbligato ad avere un ufficio del personale capace di gestire tutti gli adempimenti.

Smart working

REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE E RIMBORSO SPESE PER DIPENDENTI IN SMART WORKING

Risp. Ag. Entrate 11 maggio 2021, n. 328

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 328/2021, ha specificato che, in tema di rimborso spese a dipendenti in smart working, al fine di non far concorrere il rimborso spese alla determinazione del reddito di lavoro dipendente occorre adottare un criterio analitico che permetta di determinare per ciascuna tipologia di spesa (quale, ad esempio, l'energia elettrica, la connessione internet, etc.), la quota di costi risparmiati dalla società che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente, in maniera tale da poter considerare la stessa quota (in valore assoluto) di costi rimborsati a tutti i dipendenti riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

Socio di cooperative

ANNULLABILE LA DELIBERAZIONE DI RIDUZIONE TEMPORANEA DEI TRATTAMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI E DI FORME DI APPORTO ANCHE ECONOMICO DEL SOCIO LAVORATORE SE MANCA LA TEMPORANEITÀ

Cass. 8 febbraio 2021, n. 2967

La Cassazione, con ordinanza 2967/2021, ha affermato che, in tema di società cooperative, la deliberazione, nell'ambito di un piano di crisi aziendale, di una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi del socio lavoratore e di forme di apporto anche economico da parte di questi, ex art. 6, comma 1, lett. d) ed e), della l. 142/2001, in deroga al principio generale del divieto di incidenza "in pejus" del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, di cui all'art. 3 della predetta legge, è condizionata alla necessaria temporaneità dello stato di crisi e, quindi, all'essenziale apposizione di un termine finale ad esso, la cui carenza non determina una ipotesi di illiceità dell'oggetto o una violazione di norme volte ad impedire la deviazione dallo scopo economico pratico della società, che giustificano la sanzione più grave della nullità ex art. 2379 c.c., ma rientra nella regola generale dell'annullabilità delle delibere assembleari di cui all'art. 2377 c.c., con applicazione del relativo regime di impugnazione.

Speciale Coronavirus

DISPONIBILE ONLINE IL DOCUMENTO TECNICO-OPERATIVO PER LE VACCINAZIONI IN AZIENDA

Newsletter Inail 15 maggio 2021

L'Inail, con news del 15 maggio 2021, ha reso disponibile on line il nuovo documento tecnico-operativo aggiornato per la vaccinazione in azienda. La somministrazione riguarderà tutti i lavoratori interessati, con qualsiasi tipologia di contratto, e potrà avvenire in azienda, presso strutture sanitarie private e nei casi previsti in quelle dell'Istituto stesso. Il protocollo condiviso per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus all'interno delle imprese, che tiene conto dei vari provvedimenti adottati negli ultimi mesi. I costi sono a carico del datore di lavoro, con la sola eccezione della fornitura del vaccino, che resta a carico dell'Azienda Sanitaria Provinciale.

LE INDICAZIONI DEL GARANTE PRIVACY SULLE VACCINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

Comunicato stampa 14 maggio 2021

Il Garante Privacy, con comunicato stampa del 14 maggio 2021, ha reso noto l'adozione di un documento di indirizzo sulla vaccinazione dei luoghi di lavoro, con il quale vengono fornite indicazioni generali per il trattamento dei dati personali. In tale documento il Garante precisa che le principali attività di trattamento dati, dalla raccolta delle adesioni alla somministrazione e alla registrazione nei sistemi regionali dell'avvenuta vaccinazione, devono essere effettuate dal medico competente o da altro personale sanitario appositamente individuato. Inoltre, a tutela della dignità e della libertà dei lavoratori sul luogo di lavoro, non è consentito al datore di lavoro raccogliere direttamente dai dipendenti, dal medico competente, o da altri professionisti sanitari o strutture sanitarie, informazioni relative all'intenzione del lavoratore di aderire alla campagna o alla avvenuta somministrazione o meno del vaccino e ad altri dati relativi alle sue condizioni di salute. In questi casi, il consenso del lavoratore non può costituire un valido presupposto per trattare i dati sulla vaccinazione così come non è consentito far derivare alcuna conseguenza, né positiva né negativa, dall'adesione o meno alla campagna vaccinale.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO ULTERIORI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Mess. Inps 17 maggio 2021, n. 1956

L'Inps, con messaggio 1956/2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito all'esonero contributivo per aziende che non richiedono ulteriori trattamenti di integrazione salariale. In particolare, l'Istituto precisa che, in ragione del regime di alternatività tra l'esonero di cui all'art. 3 del DL 104/2020 e i trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del medesimo DL, possono accedere al suddetto esonero i datori di lavoro che abbiano fruito del numero di settimane compatibili con i limiti disposti dai DL 18/2020 e 34/2020 (9+9 settimane) prima del 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del DL 104/2020) per periodi collocati in data antecedente il 15 agosto e, senza soluzione di continuità, a cavallo del 13 luglio 2020.

RADDOPPIO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFIT 2021

L. 21 maggio 2021, n. 69

Durante la conversione in legge del Decreto Sostegni (DL 41/2021), è stato inserito il nuovo art. 6-quinquies che dispone, anche per il periodo d'imposta 2021, l'aumento da euro 258,23 ad euro 516,46 (dunque il raddoppio) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito imponibile. Si tratta del limite di esenzione, fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR, che trova applicazione relativamente ai c.d. fringe benefits riconosciuti ai lavoratori con finalità di incentivazione e fidelizzazione.

SETTIMANE DI INTEGRAZIONE SALARIALE FRUIBILI DAL 26 MARZO

L. 21 maggio 2021, n. 69

In sede di conversione in legge del Decreto Sostegni, l'art. 8, contenente disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, è stato integrato con il nuovo comma 2-bis che stabilisce che i trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGD e Assegno ordinario) concessi dallo stesso Decreto Sostegni (dunque, ulteriori 13 settimane per la CIGO e ulteriori 28 settimane per Assegno ordinario e CIGD a decorrere dal 1° aprile 2021 da utilizzare, rispettivamente, entro il 30 giugno 2021 ed entro il 31 dicembre 2021) possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale messi a disposizione dalla l. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021). Tale previsione consente, di fatto, a tutti i datori di lavoro che abbiano esaurito le 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021 prima del 1° aprile 2021, di accedere ai nuovi trattamenti del Decreto Sostegni anche prima di tale data (precisamente, dal 26 marzo 2021) in continuità con le settimane della norma precedente.

SANATORIA DOMANDE CIG E MODD. SR41 CON SCADENZA 1° GENNAIO - 31 MARZO 2021

L. 21 maggio 2021, n. 69

In sede di conversione in legge del Decreto Sostegni, l'art. 8, contenente disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, è stato integrato con il nuovo comma 3-bis che stabilisce che i termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e i termini di trasmissione dei Modd. SR41 per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021. Di fatto, i datori di lavoro che abbiano inviato in ritardo le domande e/o i Modd. SR41 il cui termine di trasmissione era compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 o non vi abbiano ancora provveduto, possono sanare il loro operato adempiendo all'obbligo di trasmissione entro il prossimo 30 giugno.

PROROGATA AL 30 GIUGNO 2021 LA SOSPENSIONE SU STIPENDI E PENSIONI

DL 25 maggio 2021, n. 73

Il Consiglio dei Ministri in data 20 maggio 2021 ha approvato il decreto Sostegni bis che prevede il differimento di 2 mesi - fino al 30 giugno 2021 - della sospensione delle attività dell'Agente della riscossione. Si tratta di una misura che era stata già anticipata dal Ministero dell'Economia e delle finanze con comunicato stampa del 30 aprile 2021 e riguarda tutti i versamenti derivanti dalle cartelle di pagamento, dagli avvisi di addebito e dagli avvisi di accertamento esecutivi affidati all'Agente della riscossione, nonché l'invio di nuove cartelle e la possibilità per l'Agenzia di avviare procedure cautelari o esecutive di riscossione, come fermi amministrativi, ipoteche e pignoramenti.

DECRETO SOSTEGNI BIS: IL CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

DL 25 maggio 2021, n. 73

Il DL 25 maggio 2021, n. 73, ha introdotto il contratto di rioccupazione: un contratto a tempo indeterminato, destinato ai datori di lavoro privati, volto ad agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti disoccupati nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica da Covid-19. Condizione per l'assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, della durata di sei mesi, finalizzato ad adeguare le competenze del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. L'incentivo, operativo dal 1° luglio 2021 e fino 31 ottobre 2021, consiste in uno sgravio totale dei contributi dovuti all'Inps dal datore di lavoro, per un periodo non superiore ai 6 mesi a partire dall'assunzione e nel limite massimo di 6.000 euro annui.

IMPONIBILE IL COSTO SOSTENUTO PER LA CONNESSIONE INTERNET

Risp. Ag. Entrate 24 maggio 2021, n. 371

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 371/2021, ha fornito chiarimenti al trattamento fiscale applicabile alle somme erogate ai propri dipendenti in smart working a titolo di rimborso spese per il costo della connessione internet, nonché al relativo regime di deducibilità ai fini del reddito d'impresa. Nel caso di specie una società intende rimborsare a ogni lavoratore il costo della connessione internet con "chiavetta internet" o dell'abbonamento al servizio dati domestico. L'Agenzia precisa che le somme in questione, non essendo supportate da elementi e parametri oggettivi e documentati, costituiscono reddito in capo al lavoratore e, pertanto, sono imponibili ai fini Irpef. In generale, quindi, anche le somme che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore a titolo di rimborso spese costituiscono, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente, salvo quanto previsto, per le trasferte e i trasferimenti, dai commi 5 e seguenti del medesimo articolo 51 del Tuir.

MISURE IN MATERIA DI VACCINAZIONE

L. 28 maggio 2021, n. 76

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 128 del 31 maggio 2021, la l. 76/2021, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, recante misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da Covid-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici. Di particolare importanza quanto previsto dall'art. 4, in merito alle disposizioni in materia di prevenzione del contagio dal virus mediante previsione di obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario.

INDICAZIONI DEL GOVERNO SULLA GOVERNANCE DEL PNRR E LE MISURE PER L'ACCELERAZIONE

DL 31 maggio 2021, n. 77

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 31 maggio 2021, il DL n. 77/2021, riguardante la Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e le prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure.

Straniero

POSSIBILE IL RILASCIO DELL'ATTESTATO DI CONDUCENTE AL LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO IN ATTESA DI RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

Nota Inl 28 aprile 2021, n. 682

L'Inl, con nota 682/2021, ha dato il nulla osta in merito alla possibilità dell'Ispettorato territoriale (di Cuneo) di rilasciare l'attestato di conducente in favore del lavoratore extracomunitario il quale, pur avendo presentato istanza tempestiva di rinnovo del permesso di soggiorno presso l'Ufficio Immigrazione della Questura territorialmente competente, risulti essere in attesa della definizione del relativo procedimento. Secondo l'Ispettorato, non vi sono ragioni limitative al rilascio al lavoratore dell'attestato, il quale, però deve riportare la data della richiesta del rinnovo del permesso di soggiorno e l'avviso in ordine alla perdita di efficacia dello stesso nel caso in cui l'iter per il rilascio sia concluso negativamente.

Subordinazione

ADEMPIMENTI PER L'EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO IRREGOLARE

Circ. Inps. 4 maggio 2021, n. 73

L'Inps, con circolare 73/2021, fornisce istruzioni in ordine all'apertura delle posizioni contributive per gli adempimenti dichiarativi e contributivi cui sono tenuti i datori di lavoro che hanno presentato o che presentano domanda di emersione di rapporti di lavoro irregolare. I datori di lavoro che hanno già una posizione contributiva presso l'Istituto, devono rivolgersi alla struttura Inps territorialmente competente per chiedere l'apertura di una specifica matricola aziendale, attraverso la "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale", utilizzando quale oggetto "Matricola per Emersione art. 103 DL 34/2020". I datori che invece, non siano già in possesso di una matricola aziendale, devono inviare la richiesta all'indirizzo PEC della struttura Inps competente, indicando nell'oggetto "Matricola per Emersione art. 103 DL 34/2020".

Termine

IL CONSENSO DEL LAVORATORE ALLA PROROGA DEL CONTRATTO A TERMINE NON PUÒ ESSERE MANIFESTATO PER FACTA CONCLUDENTIA

Trib. Civitavecchia 1° aprile 2021, n. 220

Il Tribunale di Civitavecchia, con sentenza 220/2021, ha chiarito che, in mancanza di prova circa il consenso prestato dal lavoratore alla proroga del contratto a termine, deve ritenersi applicabile il meccanismo sanzionatorio previsto dall'art. 22 d.lgs. 81/2015. Il giudice ha precisato che il consenso del lavoratore non può essere manifestato per facta concludentia, ravvisabili nella prosecuzione dell'attività lavorativa da parte del dipendente senza alcuna manifestazione di dissenso; infatti, la prosecuzione dell'attività lavorativa dimostra, esclusivamente, che il lavoratore ha manifestato il consenso alla continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine – fattispecie espressamente prevista e disciplinata dall'art. 22 d.lgs. 81/2015 – non anche alla proroga del contratto a tempo determinato.

Trasporto

CRONOTACHIGRAFO, INFRAZIONE UNICA PER CHI NON ESIBISCE I FOGLI DI REGISTRAZIONE

Corte Giustizia UE 24 marzo 2021, n. C-870/19 e C-871/19

La Corte di Giustizia UE, con sentenza del 24 marzo 2021, dichiara che la mancata presentazione, da parte dei conducenti di camion, pullman e autobus, sottoposti a un controllo, dei fogli di registrazione del cronotachigrafo relativi al giorno del controllo e ai 28 giorni precedenti, comporta un'infrazione unica e le autorità competenti sono tenute a infliggere una sola sanzione, indipendentemente dal numero di fogli di registrazione mancanti.

FIRMATO IL RINNOVO DEL CONTRATTO LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

Accordo di rinnovo 18 maggio 2021

Il 18 maggio, i tre sindacati confederali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti e le 24 associazioni datoriali di categoria hanno firmato il rinnovo del contratto nazionale Logistica, Trasporto Merce e Spedizione. L'intesa riguarda solo la parte economica, mentre quella normativa, è rinviata a una commissione tecnica paritetica che dovrà riunirsi entro il 30 giugno. Nei prossimi giorni inizieranno le consultazioni tra i lavoratori, che dovranno terminare entro il 15 giugno, il rinnovo ha validità fino al 31 marzo 2024. L'accordo prevede un aumento mensile, a regime, calcolato sul terzo livello Super per il personale non viaggiante e B3 per quello viaggiante, di 104 euro, di cui 10 euro a titolo di Edr e 4 euro per bilateralità e relative prestazioni. L'aumento dello stipendio sarà quindi di 90 euro lordi e sarà spalmato in quattro rate: tra ottobre 2021 e marzo 2024. L'Edr di 10 euro lordi sarà erogato da gennaio 2022 per tredici mensilità, mentre i quattro euro per la bilateralità saranno erogati da gennaio 2022 e alimenteranno la quota contributiva aziendale per Sanilog (2,5 euro) e per Ebilog (1,5 euro). Una tantum di 230 euro in tre rate a copertura del periodo di vacanza contrattuale: 100 euro entro luglio 2021, 50 euro a ottobre 2021 e 80 euro ad aprile 2022.

IN OLANDA SI SPERIMENTA LA LETTURA REMOTA DEL CRONOTACHIGRAFO

TrasportoEuropa 20 maggio 2021

L'ultima generazione dei cronotachigrafi digitali permette la lettura a distanza di alcune informazioni, ma per farlo le Autorità di controllo devono avere una specifica attrezzatura, identificata con il nome di Dedicated Short Range Communication, che sarà obbligatoria nei Paesi comunitari da luglio 2024. L'ente olandese Inspectie Leefomgeving en Transport (Ilt) si sta portando avanti con una sperimentazione sulla strada. Grazie a questo apparecchio, gli ispettori dell'Ilt possono individuare a distanza segnali su eventuali manomissioni al cronotachigrafo e quindi fermare il camion per un controllo approfondito. Per esempio, il Dedicated Short Range Communication mostra se il cronotachigrafo di un veicolo di passaggio sta registrando i tempi di guida o se la carta del conducente è attiva. La normativa europea non permette di elevare multe usando solo questo apparecchio, ma impone comunque di fermare l'automezzo e controllare il cronotachigrafo con i mezzi tradizionali. Ma in questo modo si possono selezionare i veicoli sospetti. L'Ilt sta sperimentando tre diversi apparecchi per la lettura a distanza durante la sperimentazione che durerà per l'intero 2021. Questa fase servirà anche per comprendere quali informazioni lette dal Dedicated Short Range Communication sono più utili per selezionare i camion.

Welfare

WELFARE AZIENDALE: ESCLUSIONE DAL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Risp. Ag. Entrate 30 aprile 2021, n. 311

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 311/2021, ha fornito alcuni chiarimenti e in merito al corretto regime fiscale applicabile ad alcune forme di welfare e se, nel caso il lavoratore non utilizzi, in tutto o in parte, il credito welfare maturato nel primo anno, possa cumulare tale credito con quanto maturato nel secondo anno.

Centro Studi



Logistica e Trasporti



Il nuovo CCNL Logistica Trasporto e Spedizione.

È stato sottoscritto oggi l'accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro logistica, trasporto e spedizione, scaduto il 31 dicembre 2019.

Le 24 associazioni datoriali che rappresentano le aziende del settore (Anita, Confetra e Conftrasporto) hanno siglato con i sindacati il rinnovo del contratto di lavoro per la parte economica. Il contratto coinvolge oltre un milione di addetti, dai rider agli autisti, fino ai camionisti. Figure che durante la pandemia hanno visto crescere di molto il loro lavoro.

“Per le organizzazioni datoriali, questo accordo dimostra il senso di responsabilità di tutte le parti coinvolte, datoriali e sindacali, che in un momento non facile hanno saputo trovare una sintesi equilibrata tra le giuste aspettative dei lavoratori e le difficoltà delle aziende. D'altra parte, non si poteva fare altrimenti per un contratto che, rivolgendosi ad una platea di oltre un milione di addetti, rappresenta un riferimento indispensabile per tutte le imprese la cui attività rientra nella filiera logistica qualunque sia la

modalità con la quale viene svolta”, commenta il presidente di Confetra Guido Nicolini.

Entrando nel merito, il rinnovo, tenuto conto della situazione emergenziale in atto, si è concentrato sulla parte economica riconoscendo ai lavoratori un importo medio a regime di 104 euro mensili, per una durata del nuovo contratto fino al 31 marzo 2024, a cui va aggiunta una somma una tantum di 230 euro per il periodo di carenza contrattuale.

L'aumento sarà corrisposto per 90 euro sui minimi tabellari, riparametrandolo per i diversi livelli; in parte come elemento distinto della retribuzione (10 euro), pagato per 13 mensilità e senza incidenza su alcun istituto contrattuale, e in parte (4 euro) andrà a rafforzare la bilateralità del settore, con un aumento della contribuzione ad EBILOG (€ 2,5/mese) e SANILOG (€ 1,5/mese).

Le modalità di versamento degli aumenti pattuiti, che certamente rappresentano un impegno non piccolo per molte aziende del settore, sono state previste in modo da risultare, per quanto possibile, coincidente con l'auspicata ripresa produttiva che, a detta di tutti, farà esplodere la domanda di merci e quindi potrà consentire alle imprese di recuperare, almeno in parte, quanto perso nei mesi dell'epidemia.

Chiudono l'intesa gli Avvisi comuni sottoscritti il 3 dicembre scorso per sollecitare politiche governative su una serie di temi strategici per il settore (tra cui costo del lavoro, infrastrutture e legalità) e l'impegno delle parti da oggi al prossimo rinnovo a modernizzare il contratto per allinearli ai cambiamenti in atto all'interno della filiera.

“La firma di oggi evidenzia il valore, la bontà e l'unicità del contratto, e consolida il rapporto tra le parti sindacali e datoriali, che l'hanno sottoscritto in modo unitario. Il rinnovo oggi sottoscritto garantisce certezza ai lavoratori e alle imprese in un momento critico come

Retail e GDO

quello della pandemia e dà una prospettiva al Paese con un contratto collettivo coerente con i tempi, guardando alla digitalizzazione e al rinnovamento che sta coinvolgendo tutto il settore della logistica. Si condivide inoltre con i sindacati un importante passaggio politico per rilanciare il settore attraverso gli investimenti sulle infrastrutture, promuovendo la legalità e attuando un'adeguata riduzione del costo del lavoro", commenta il presidente di Fai-Confrtrasporto Paolo Uggè.



Part-time verticale o misto e riproporzionamento della durata dei permessi ex art. 33 legge n. 104/1992: le nuove istruzioni dell'Inps.

Con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021 l'Inps ha fornito nuove indicazioni per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992 in caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto.

In considerazione dell'elevato numero di contratti di lavoro a tempo parziale nel settore del retail e della grande distribuzione organizzata, si segnalano le **nuove istruzioni emanate dall'Inps in tema di riproporzionamento** - per i lavoratori dipendenti del settore privato con contratto di lavoro a tempo parziale - della durata dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/1992 (permessi per assistenza a familiare con handicap grave e permessi per dipendenti con handicap grave).

Già nel 2018 l'Istituto aveva fornito indicazioni in materia, con il messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018.

Queste indicazioni sono state oggi riviste dall'Inps con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021, alla luce dell'orientamento giurisprudenziale espresso dalla Corte di Cassazione in due sentenze (la n. 22925 del 29 settembre 2017 e la n. 4069 del 20 febbraio 2018), secondo cui la durata dei permessi in questione, 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.

L'Inps, nella circolare, ha evidenziato il ragionamento seguito dalla Cassazione per giungere a questa conclusione: l'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 sul lavoro a tempo parziale distingue tra istituti che hanno una connotazione patrimoniale, per i quali è ammesso il riproporzionamento del trattamento, e istituti riconducibili a un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, che si è inteso salvaguardare dalla riduzione connessa alla minore durata della prestazione lavorativa; i permessi di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992 rientrano nella seconda categoria, quindi, in linea di principio, il diritto a usufruirne non è comprimibile; tuttavia, in un'ottica di valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part-time sia articolata con un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, e riconoscere il diritto alla integrale fruizione dei permessi solo nel primo caso (stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile).

Il **Ministero del Lavoro e delle politiche sociali** ha chiarito che i principi enunciati dalla giurisprudenza con riferimento al D.Lgs n. 61/2000 sono applicabili anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs n. 81/2015 e ha, quindi, invitato l'Inps ad adeguare le indicazioni fornite con il

messaggio n. 3114/2018 a quanto stabilito dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Da qui le nuove istruzioni emanate dall'Istituto con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021 in esame, che possono essere così sintetizzate:

- **in caso di part-time di tipo verticale o misto con percentuale a partire dal 51%, verranno riconosciuti interamente i tre giorni di permesso mensile;**
- **in caso di part-time di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, rimangono valide le disposizioni di cui al paragrafo 2 del messaggio n. 3114/2018 (confermate, quindi, le regole già indicate nel messaggio da applicare per il riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile in caso di part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese);**
- **in caso di part-time di tipo orizzontale, rimangono valide le disposizioni di cui al paragrafo 2 del messaggio n. 3114/2018 (pertanto, i tre giorni di permesso non andranno riproporzionati).**

Infine, con riferimento alla frazionabilità in ore dei giorni di permesso in questione in caso di rapporto di lavoro part-time, l'Inps ha ribadito che il riproporzionamento orario dei giorni di permesso di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/1992 dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore; e ha specificato nella circolare le formule da utilizzare per determinare le ore mensili fruibili.

CIRCOLARE DELL'INPS N. 45 DEL 19 MARZO 2021

