
Giugno 2021

La Rivista dello Studio



Agenzia

CONTRATTO DI AGENZIA E REMUNERAZIONE DEL PATTO DI NON CONCORRENZA

Trib. Venezia 19 gennaio 2021, n. 32

Il Tribunale di Venezia, con sentenza 32/2021, ha affermato che qualora un patto di non concorrenza post-contrattuale sia stato sottoscritto tra le parti di un contratto di agenzia in epoca successiva all'entrata in vigore della l. 422/2000 (art. 23), quel patto è necessariamente oneroso e va adeguatamente compensato con un'indennità il cui ammontare va calcolato in base all'accordo economico collettivo (a.e.c.) applicabile al rapporto.

Agevolazioni

FONDO NUOVE COMPETENZE: AGGIORNATE LE FAQ

Comunicato Anpal 1° giugno 2021

L'Anpal, con il comunicato del 1° giugno, segnala di aver aggiornato le faq riguardanti il Fondo Nuove Competenze, fondo per l'innovazione rivolto ai datori di lavoro e ai lavoratori e che favorisce il rilancio delle politiche attive. Si tratta di Faq relative alla sezione progetto formativo e soggetti erogatori, in cui sono state aggiornate la faq n. 28 sui termini per la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze, la n. 29 sui lavoratori che non possono prendere parte alle attività per motivazioni differenti e la n. 30 sull'istanza per lavoratori con contratto di somministrazione sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. È disponibile online la nuova sezione delle faq relativa alla documentazione che le aziende devono inviare per richiedere il saldo del Fondo nuove competenze.

Apprendistato

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER ASSISTENTE ODONTOIATRICO CON ABILITAZIONE

Nota Inl 31 maggio 2021, n. 873

L'Inl, con nota 873/2021, fornisce importanti chiarimenti relativi alla possibilità di assumere, con contratto di apprendistato professionalizzante, un ASO (Assistente di Studio Odontoiatrico) già abilitato ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018. In particolare, l'Inl chiarisce che, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e nel rispetto delle disposizioni in essa contenute in termini di durata e modalità di erogazione della formazione, il possesso dell'abilitazione non esclude la possibilità di assunzione dell'ASO con contratto di apprendistato professionalizzante. Il piano formativo, infatti, potrà essere oggetto di una modulazione, che tenga eventualmente conto delle competenze acquisite nel corso della formazione già effettuata e della disciplina regionale di riferimento in relazione alla durata ed ai contenuti dell'offerta formativa pubblica di base e trasversale, determinata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione.

TRASFORMAZIONE IN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO FIN DALL'INIZIO SE L'INADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI FORMAZIONE HA UNA OBIETTIVA RILEVANZA

Cass. 8 giugno 2021, n. 15949

La Cassazione, con ordinanza 15949/2021, ha stabilito che in tema di contratto di apprendistato, l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza.

CCNL

CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE: CONFERMATO ACCORDO SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

Accordo del 18 maggio 2021

Le Segreterie Nazionali di FILT Cgil, FIT Cisl e Uiltrasporti Uil, con una nota del 16 giugno 2021, hanno comunicato lo scioglimento positivo della riserva sull'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, raggiunta in data 18 maggio 2021. L'accordo è stato approvato dal 93% delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno partecipato al voto.

BUONO PASTO RICONOSCIUTO AL DIPENDENTE ANCHE SE L'AZIENDA RECEDE DALL'ACCORDO AZIENDALE CHE LO PREVEDE

Trib. Lamezia Terme 14 gennaio 2021

Il Tribunale di Lamezia Terme, con sentenza del 14 gennaio 2021, ha stabilito che la parte che eccepisce l'avvenuto recesso unilaterale da un accordo o da un contratto collettivo di diritto comune è onerata, ex art. 2697, comma 2, c.c., della prova relativa e, ove alla manifestazione orale segua, su richiesta dell'altro o degli altri contraenti, una dichiarazione scritta del medesimo tenore, è altresì onerata della prova del carattere meramente confermativo - anziché innovativo - di tale successiva dichiarazione.

IL LAVORATORE NON PUÒ ASPIRARE ALL'APPLICAZIONE DI UN CCNL DIVERSO SE IL DATORE NON VI È OBBLIGATO PER APPARTENENZA SINDACALE

Cass. 11 giugno 2021, n. 16376

La Cassazione, con sentenza 16376/2021, ha deciso che l'art. 2070, comma 1, c.c. non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Conseguenza che, nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di

diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell'attività svolta dall'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente richiamare tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato. Fornendo altresì prova dell'assunto, non sussistendo presunzione di inadeguatezza della retribuzione erogata, posta l'assenza di diretta vincolatività del detto contratto.

Collocamento

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: LAVORATORI IN SMART WORKING INCLUSI NELLA BASE DI COMPUTO

Interp. Min. Lav. 9 giugno 2021, n. 3

Il Ministero del Lavoro, con interpello 3/2021, ha chiarito che i dipendenti in smart working devono essere inclusi nella base di computo dell'organico aziendale per la determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere ai sensi della l. 68/1999. Infatti, il Ministero ritiene che i lavoratori agili non siano assimilabili ai telelavoratori, espressamente esclusi dall'articolo 23, d.lgs. 80/2015, e che escludere gli smart workers dalla base di computo pregiudicherebbe in modo significativo la logica inclusiva della normativa speciale sulle assunzioni obbligatorie.

Condotta antisindacale

RIDERS: INAPPLICABILE IL PROCEDIMENTO PER CONDOTTA ANTISINDACALE

Trib. Firenze 9 febbraio 2021

Il Tribunale di Firenze, con decreto del 9 febbraio 2021, ha stabilito che la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28, l. 300/1970, quale garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato, non può essere estesa alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i liberi professionisti o i lavoratori parasubordinati, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali. Non è compatibile con la natura della cognizione e la funzione propria del rito speciale previsto dall'art. 28 St. lav. l'assunzione di prove costituenti finalizzate all'accertamento incidentale (strumentale alla preliminare verifica della legittimazione attiva) della natura subordinata dei rapporti individuali di lavoro de quibus.

Controlli, privacy e sicurezza

SONO AMMESSI I CONTROLLI DATORIALI EX POST, PER ACCERTARE UN POSSIBILE REATO COMMESSO DAL DIPENDENTE

Cass. 16 novembre 2020, n. 25977

La Cassazione, con sentenza 25977/2020, ha stabilito che in tema di controllo del lavoratore, non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, l. 300/1970 (nel testo antecedente alle modifiche di cui

all'art. 23, comma 1, d.lgs. 151/2015 e all'art. 5, comma 2, d.lgs. 185/2016), l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e riservatezza dei lavoratori, atteso che non corrisponde ad alcun criterio logico-sistematico garantire al lavoratore, in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con sanzione espulsiva, una tutela maggiore di quella riconosciuta ai terzi estranei all'impresa.

IMPIANTO AUDIOVISIVO FINALIZZATO ALLA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE ANCHE IN ASSENZA DI ACCORDO

Cass. 27 gennaio 2021, n. 3255

La Cassazione, con sentenza 3255/2021, ha affermato che deve escludersi la configurabilità del reato concernente la violazione della disciplina di cui all'art. 4 l. 300/1970, quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate, o di autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre, però, che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, o debba restare necessariamente riservato per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi.

CONTROLLI OCCULTI SULLA PRESTAZIONE LAVORATIVA OPERATI DALL'ORGANIZZAZIONE GERARCHICA INTERNA

Cass. 9 ottobre 2020, n. 21888

La Cassazione, con sentenza 21888/2020, ha affermato che al fine di vigilare sul corretto adempimento delle obbligazioni contrattuali e accertare eventuali mancanze specifiche dei lavoratori, il datore di lavoro ha facoltà di avvalersi dell'organizzazione gerarchica interna dell'impresa ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., non risultando tali controlli in contrasto né con i limiti stabiliti dagli artt. 2 e 3 della l. 300/1970, in quanto svolti da personale interno e già conosciuto dai dipendenti, né con i principi di correttezza e buona fede insiti nel rapporto.

Discriminazione

LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA IN RAGIONE DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE DELLA LAVORATRICE

Trib. Milano 12 novembre 2020

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 12 novembre 2020, ha affermato che ha carattere discriminatorio – rientrando nell'ambito della c.d. discriminazione diretta di cui all'art. 2 d.lgs. 216/2003 – la condotta posta in essere dal datore di lavoro che non concede il congedo parentale alla seconda madre di minore di una coppia omosessuale, nonostante la comprovata esistenza del rapporto di genitorialità con il minore, attestato dagli atti dello stato civile.

Disoccupazione

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE E DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Risoluzione Ag. Entrate 4 giugno 2021, n. 41/E

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione 41/E/2021, ha fornito precisazioni in ordine all'indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 relativa ai redditi 2020, in caso di erogazione da parte dell'Inps di indennità per disoccupazione agricola, Cig e NASpl.

Distacco e lavoro all'estero

CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ DEL DISTACCO AL SETTORE DEI TRASPORTI INTERNAZIONALI

Corte Giustizia UE 1° dicembre 2020, n. C-815/18

La Corte di Giustizia UE, con sentenza del 3 giugno 2021, ha affermato che la Direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori, è applicabile anche alle prestazioni di servizi transnazionali nel settore del trasporto su strada, a condizione che gli autisti coinvolti svolgano attività accessorie negli Stati membri di destinazione e non si trovino solo a transitare nel territorio degli stessi. La Corte evidenzia che – ai sensi della Direttiva 96/71 – può considerarsi distaccato il dipendente che, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello ove lavora abitualmente. Ulteriore condizione necessaria è che, durante il limitato periodo in questione, il lavoratore mantenga un legame sufficiente con il territorio dello Stato in cui si trova a svolgere la prestazione. Secondo i Giudici, questo principio, rivolto al settore dei trasporti - caratterizzato dalla spiccata mobilità dei lavoratori - risulta rispettato quando l'autista svolga, nello Stato membro di destinazione, le attività perimetrali quali carico e scarico merci e manutenzione e pulizia del mezzo, mentre non può dirsi osservato se l'autista si limiti a transitare nel territorio di tale Stato membro. Su tali presupposti, la Corte di Giustizia dichiara che la Direttiva 96/71 - che garantisce al lavoratore distaccato le medesime condizioni di lavoro applicate nello Stato membro in cui opera - sia applicabile anche agli autisti internazionali, a condizione che gli stessi abbiano un legame sufficiente con il Paese di destinazione.

SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE NORME SUL DISTACCO DEL LAVORATORE

Cass. 11 settembre 2020, n. 18959

La Cassazione, con ordinanza 18959/2020, ha stabilito che l'interesse datoriale al distacco, quale presupposto di legittimità dell'istituto, può anche essere di natura non economica o patrimoniale in senso stretto, ma di tipo solidaristico, e consistere nell'utilità ad incrementare la polivalenza funzionale individuale dei lavoratori e a non disperdere il patrimonio professionale dell'impresa, specie se occasionato da un contesto di temporanea crisi aziendale.

Infortunio

DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DEL DANNO IN CASO DI CONCORSO DI COLPA DELL'INFORTUNIO

Cass. 5 ottobre 2020, n. 21314

La Cassazione, con ordinanza 21314/2020, ha stabilito che una volta riconosciuto il concorso di colpa dell'infortunato, il giudice non può ridurre proporzionalmente l'ammontare delle somme richieste dall'Inail in via di rivalsa nei confronti del responsabile dell'infortunio, ma deve previamente determinare l'ammontare del danno risarcibile in relazione alla misura dell'accertato concorso. Sul danno così determinato, il giudice dovrà verificare se vi sia capienza per la rivalsa dell'Inail, procedendo solo in caso di esito negativo di tale accertamento a ridurre la somma spettante all'Istituto per le prestazioni erogate in modo che la stessa non superi quanto dovuto dal danneggiante.

INL

VARIAZIONI DELL'ORGANICO AZIENDALE E SANZIONE PER OMESSA COPERTURA DELLA QUOTA OBBLIGATORIA

Nota Inl 17 giugno 2021, n. 966

L'Inl, con nota 966/2021, ha specificato alcuni elementi sull'applicazione della diffida obbligatoria in relazione alla sanzione per violazione dell'obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette secondo l'art. 3 della l. 68/1999. Viene indicato infatti come il datore di lavoro può essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima se la violazione viene effettivamente sanata mediante uno degli adempimenti normativamente previsti; ciò vale anche se l'assunzione del soggetto disabile o la richiesta di assunzione numerica vengono effettuate, tardivamente (oltre i 60 giorni), spontaneamente dal datore di lavoro. In questi casi potrà, infatti, procedere mediante diffida ammettendo direttamente il datore di lavoro al pagamento delle sanzioni minime. Se, invece, l'obbligo di assunzione viene meno per effetto di una riduzione dell'organico aziendale, la violazione non è diffidabile, perché conseguenza di una riduzione della base di computo e non di un'iniziativa, sia pur tardiva, del datore di lavoro. In questo caso si dovrà contestare la sanzione amministrativa unicamente mediante notifica di illecito, per il numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, al momento in cui, per effetto della contrazione dell'organico aziendale, sono venuti meno gli stessi obblighi.

INPS

SULLA APPLICABILITÀ DELL'ART. 6 D.L. N. 338/1989 CON "PORTATA GENERALE"

App. Bari 21 maggio 2021, n. 599

La Corte d'Appello di Bari, con sentenza 599/2021, ha affermato che occorre applicare anche alle imprese agricole il disposto normativo di cui all'art. 6, comma 10, del D.L. 338/89, convertito con modificazioni in l. 389/1989, così come sostituito dall'art. 4 della l. 151/1993, secondo cui "la perdita

della riduzione non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta”; con la norma in questione, la perdita del beneficio (sgravio o fiscalizzazione) si attegga in termini proporzionati al maggior inadempimento, retributivo o contributivo, riscontrato. Invero, quella posta dall’art. 6, commi 9-13, del D.L. 338/89 è una sorta di disciplina di carattere generale che fissa le condizioni per fruire di tutte le agevolazioni contributive, sempre richiamata dalla normativa successiva in materia e comunque destinata ad applicarsi anche in mancanza di richiamo esplicito.

Licenziamento collettivo

APPLICAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA AD UN’UNICA UNITÀ PRODUTTIVA

Cass. 6 maggio 2021, n. 12040

La Cassazione, con sentenza 12040/2021, ha confermato la legittimità del licenziamento collettivo che una società aveva avviato limitando il perimetro della procedura a una parte sola dei dipendenti. Sono state definitivamente respinte, così, le ragioni che avevano mosso alcuni dei lavoratori licenziati ad impugnare il recesso per violazione dei criteri di scelta e dei requisiti prescritti per la comunicazione di avvio della procedura di riduzione del personale. La Cassazione ha ricordato che la cessazione dell’attività è una scelta dell’imprenditore nell’esercizio della libertà di impresa di cui all’art. 41 della Costituzione. È, quindi, legittimo circoscrivere il licenziamento ad una sola parte dei lavoratori appartenenti all’organico aziendale quando il progetto di ridimensionamento si riferisce in modo esclusivo a una o più unità produttive, sempreché nella comunicazione vengano motivate le ragioni tecnico-produttive e organizzative della limitazione.

PROCEDURA FORNERO E LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Cass. 31 maggio 2021, n. 15118

La Cassazione, con sentenza 15118/2021, ha stabilito che la procedura conciliativa, prevista dall’art. 7 della l. 604/1966 ed effettuata presso l’Ispettorato del Lavoro, non deve essere intesa quale licenziamento e come tale l’eventuale accordo conciliativo non deve rientrare nel calcolo del limite dei cinque recessi nell’arco di 120 giorni, al fine della sussistenza dell’obbligo di attivare la relativa procedura di licenziamento collettivo. La Corte ha evidenziato come nel numero minimo di cinque licenziamenti, quindi considerato come sufficiente a integrare l’ipotesi del licenziamento collettivo, non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro sebbene riferibili all’iniziativa del datore di lavoro.

Licenziamento individuale

ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO PER SOTTRAZIONE DI BENI DI MODESTO VALORE

Trib. di Bologna 26 gennaio 2021

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 26 gennaio 2021, ha stabilito che è illegittimo, in quanto sproporzionato, il licenziamento di una barista che abbia sottratto all’azienda datrice di lavoro beni di modesto valore, quali una birra e un sacchetto di patatine.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE ADIBITO ALLE MANSIONI IN ESUBERO POCCHI MESI PRIMA DEL RECESSO

Cass. 28 maggio 2021, n. 14990

La Cassazione, con sentenza 14990/2021, ha dichiarato illegittimo, in quanto non conforme ai canoni di correttezza e buona fede, il licenziamento intimato a un dipendente, addetto a mansioni diverse da quelle considerate in esubero, che sia stato adibito temporaneamente a queste ultime solo pochi mesi prima del recesso.

LE CONSEGUENZE DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL DIRIGENTE IN MANCANZA DELLE GARANZIE PROCEDIMENTALI

Trib. di Bologna 31 dicembre 2020

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 31 dicembre 2020, ha indicato che in relazione al licenziamento disciplinare di dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa -, la mancata applicazione della procedura garantistica di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 7 l. 300/1970 si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, e - per ciò che riguarda le conseguenze - l'applicazione delle regole fissate dalla contrattazione collettiva per il licenziamento ingiustificato. In tale ipotesi, e nel caso in cui il Ccnl di settore indichi solo la misura massima dell'indennità liquidabile (nel caso di specie: 8 mensilità di retribuzione), è congrua la liquidazione di un'indennità pari a 5 mensilità di retribuzione, in ciò tenendo conto dell'anzianità di servizio del dirigente licenziato, nella specie pari a quasi due anni.

IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE REGISTRA LE CONVERSAZIONI PER PROVARE DI AVERE SUBITO UN DEMANSIONAMENTO È RITORSIVO

Trib. Nola 28 dicembre 2020

Il Tribunale di Nola, con ordinanza del 28 dicembre 2020, ha affermato che il licenziamento del lavoratore che ha registrato alcune conversazioni con i propri superiori per contestare una dequalificazione professionale è ritorsivo essendo le registrazioni legittime per finalità di tutela dei propri diritti.

LICENZIAMENTO E NOZIONE DI INSUBORDINAZIONE

Trib. Pordenone 12 febbraio 2021

Il Tribunale di Pordenone, con sentenza del 12 febbraio 2021, ha deciso che in tema di licenziamento disciplinare, la nozione di insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma ricomprende qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle suddette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale, ivi compresa l'inosservanza delle disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartita dall'imprenditore o dai suoi collaboratori (nella fattispecie è stata ravvisata un'ipotesi di insubordinazione nel comportamento di un dipendente che aveva pubblicato sulla propria bacheca facebook un messaggio ritenuto minaccioso ed irrispettoso nei confronti dei vertici aziendali e che poi aveva ripetuto simili atteggiamenti nel corso di un incontro da egli stesso richiesto coi responsabili del punto vendita cui era addetto).

LEGITTIMO LICENZIARE IL MANAGER CHE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO USA L'AUTO AZIENDALE PER RAGGIUNGERE IL NEGOZIO DI CUI È PROPRIETARIO

Cass. 26 maggio 2021, n. 14632

La Cassazione, con ordinanza 14632/2021, ha stabilito che è legittimo il licenziamento del manager che utilizza l'auto aziendale, durante l'orario di lavoro, per raggiungere il negozio di abbigliamento di cui è proprietario assieme ad alcuni soci (nella specie, tale condotta, seppure riguardasse un settore estraneo a quello del datore di lavoro, è stata ritenuta grave, anche avuto riguardo al ruolo posseduto e all'affidamento richiesto per l'espletamento di tale ruolo, e idonea a ledere gli interessi del datore di lavoro. In questa ottica era stato anche evidenziato il danno economico cagionato al datore di lavoro dalla corresponsione della retribuzione pure per il periodo in cui il dipendente aveva svolto attività lavorativa per conto proprio).

IL DIRITTO DI RIPENSAMENTO DEL LAVORATORE NEL CORSO DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Cass. 22 settembre 2020, n. 19846

La Cassazione con sentenza 19846/2020, ha determinato che in virtù della specifica finalità di tutela del diritto di difesa cui è preordinato l'art. 7 St. lav., deve essere riconosciuta al lavoratore la possibilità, dopo aver presentato giustificazioni scritte senza formulare alcuna richiesta di audizione personale, di maturare un ripensamento circa la possibilità di maggiore adeguatezza difensiva della rappresentazione anche orale degli elementi di discolta. Al datore di lavoro è precluso ogni sindacato, anche sotto il profilo della conformità e correttezza e buona fede, della condotta del dipendente con riferimento alla necessità o opportunità della richiesta di integrazione difensiva, essendo la relativa valutazione rimessa in via esclusiva al lavoratore.

LAVORATORI STUDENTI E LICENZIAMENTO

Trib. Vicenza 16 settembre 2020

Il Tribunale di Vicenza, con sentenza del 16 settembre 2020, ha stabilito che l'art. 10, c. 1, l. 300/1970 - che regola la problematica dei lavoratori studenti - non delinea un diritto assoluto o comunque tale da obbligare il datore di lavoro a garantire al lavoratore la possibilità di esercitarlo, ma si limita solamente ad individuare un diritto che va temperato con le esigenze organizzative del datore di lavoro. È conseguentemente legittimo il licenziamento di un lavoratore, solitamente adibito a commesse estere, che ne abbia rifiutato una in India richiamando la necessità di frequentare un Master Universitario a cui si era iscritto.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO, NELLA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ EX D.LGS. N. 23/2015 NON RILEVA SOLO L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Trib. Udine 10 maggio 2021, n. 104

Il Tribunale di Udine, con sentenza 104/2021, accertata la illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato a una dipendente a cui si applicava il d.lgs. 23/2015, ha condannato il datore di lavoro al pagamento in favore della lavoratrice di 30 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, affermando che a tal fine doveva essere valorizzata sia la durata del rapporto di lavoro (nel caso di specie, oltre tre anni), sia il fatto non contestato che la lavoratrice, in vista della sua assunzione, aveva lasciato la propria regione di origine ed i propri affetti per trasferirsi all'altro capo d'Italia, sostenendo anche le relative spese di trasloco e quelle per reperire un'adeguata abitazione in locazione ed una automobile e si trovava attualmente disoccupata, sia infine il requisito dimensionale delle società.

Mobbing

IL DATORE NON È RESPONSABILE SE NON È A CONOSCENZA DELLE CONDOTTE PERSECUTORIE NEI CONFRONTI DEL DIPENDENTE

Cass. 11 giugno 2021, n. 16534

La Cassazione, con sentenza 16534/2021 ha stabilito che la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 c.c. - non è esclusa dalla circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, ove il datore di lavoro sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo (esclusa nella specie la responsabilità del datore che non era stato messo a conoscenza delle presunte condotte persecutorie nei confronti della dipendente).

Orario di lavoro

IL TEMPO-TUTA È TEMPO DI LAVORO SOLO SE QUALIFICATO DA ETERODIREZIONE

Cass. 7 giugno 2021, n. 15763

La Cassazione, con sentenza 15763/2021, ha chiarito che nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio ("tempo-tuta") costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo.

Pensioni

PART-TIME VERTICALE O CICLICO: CHIARIMENTI COMPILAZIONE UNIEMENS

Mess. Inps 3 giugno 2021, n. 2162

L'Inps, con messaggio 2162/2021, ha fornito le indicazioni di carattere tecnico-operativo per la corretta compilazione del flusso di denuncia, in risposta ad alcuni quesiti pervenuti all'Istituto in materia di Part-time verticale o ciclico utile ai fini della maturazione del diritto alle prestazioni pensionistiche.

RISCATTO DI LAUREA AGEVOLATO: LA MISURA È STRUTTURALE

Mess. Inps 13 maggio 2021, n. 1921

L'Inps, con messaggio 1921/2021, fornisce alcuni chiarimenti sulla nuova tipologia di riscatto di periodi non coperti da contribuzione (cosiddetta "pace contributiva") e sul diverso criterio di calcolo dell'onere di riscatto dei periodi di studio universitario da valutare nel sistema contributivo (D.L. 4/2019).

L'Istituto precisa che le disposizioni precedentemente illustrate nella circolare 106/2019, riguardano esclusivamente questa nuova tipologia di riscatto, la pace contributiva, e non si estendono agli altri tipi di riscatto previsti dalla normativa vigente. In questo modo, solo la presentazione della domanda di riscatto cd. pace contributiva è limitata, salvo proroga, al triennio 2019-2021 e il termine per l'esercizio della facoltà di riscatto è il 31 dicembre 2021. L'accesso alla facoltà di riscatto dei corsi di studio universitari con le modalità "agevolate" è invece attivabile anche negli anni successivi al 2021.

Previdenza e assistenza sociale

ASSEGNO TEMPORANEO PER FIGLI MINORI

Comunicato stampa 4 giugno 2021

Con comunicato stampa del 4 giugno 2021, il Consiglio dei ministri ha reso noto l'approvazione di un decreto legge che introduce, a decorrere dal 1° luglio 2021 fino al 31 dicembre 2021, un assegno temporaneo ("assegno ponte") destinato alle famiglie con figli minori che non abbiano diritto ai vigenti assegni per il nucleo familiare. Per poter accedere al suddetto assegno il richiedente deve essere in possesso di un ISEE inferiore a 50.000 euro annui, oltre che di una serie di requisiti individuati nel decreto stesso. L'assegno è corrisposto per ciascun figlio minore in base al numero dei figli stessi e alla situazione economica della famiglia attestata dall'ISEE, inoltre, il beneficio medio riferibile alla misura per il periodo che va dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 è pari a 1.056 euro per nucleo e 674 euro per figlio. Il decreto prevede infine che, a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, gli importi mensili dell'assegno per il nucleo familiare già in vigore siano maggiorati di 37,5 euro per ciascun figlio in favore dei nuclei familiari fino a due figli, e di 55 euro per ciascun figlio in favore dei nuclei familiari di almeno tre figli.

MANUALE DI CLASSIFICAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

Mess. Inps 7 giugno 2021, n. 2185

L'Inps, con messaggio 2185/2021, comunica la pubblicazione del manuale di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 49 della l. 88/1989, integrato con l'aggiornamento delle attività economiche effettuato dall'Istat a ottobre 2020. Infatti, in questa data, l'Istat ha pubblicato un aggiornamento della classificazione delle attività economiche Ateco2007, attribuendo specifici codici Ateco alle attività di coltura idroponica, acquaponica, le fondazioni lirico-sinfoniche e i datori di lavoro che operano nel settore dello spettacolo.

Processo del lavoro

NON RILEVABILE D'UFFICIO LA NULLITÀ DEL TERMINE DI UN CONTRATTO SE NON È STATA TEMPESTIVAMENTE FORMULATA LA RELATIVA DOMANDA

Cass. 27 aprile 2021, n. 11106

La Cassazione, con sentenza 11106/2021, ha stabilito che il potere del giudice di rilevare in via officiosa l'esistenza di una causa di nullità di un contratto va temperato e coordinato con il principio della domanda, fissato dagli artt. 99 e 112 c.p.c., nel senso che occorre comunque la tempestiva proposizione della questione in giudizio. (Nella specie, la S.C. ha negato la rilevanza di ufficio della nullità del termine

di un contratto, stipulato in esecuzione di un accordo transattivo, perché la relativa domanda non era stata formulata nel ricorso introduttivo, in cui era stata dedotta la sola nullità della transazione e del termine apposto ai contratti di somministrazione all'origine della transazione).

Rinunce e transazioni

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

App. Milano 6 ottobre 2020, n. 643

La Corte di Appello di Milano, con sentenza 643/2020, ha stabilito che è nulla la transazione che preveda un pagamento di un corrispettivo senza la previsione di una specifica clausola di claw back e malus ai sensi dell'art. 53, comma 4-sexies del TUB. Il predetto art. 53 per consentire la sostituzione automatica della clausola invalida esistente al fine di mantenere la validità del contratto presuppone l'esistenza di una pattuizione.

Retribuzione

IL DIRITTO A PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA COLLEGHI PUÒ ESSERE SEMPRE INVOCATO

Corte Giustizia UE 3 giugno 2021, n. C-624/19

La Corte di Giustizia UE, con sentenza del 3 giugno 2021, ha affrontato il caso sollevato da seimila dipendenti di una grande catena di negozi inglese (Tesco) fissando due principi importanti, la paga deve essere la stessa per i lavoratori "di pari valore", anche se le mansioni non sono identiche. La vicenda nasce dal fatto che secondo i lavoratori, la compagnia ha trattato diversamente i dipendenti dei negozi - principalmente donne - rispetto a quelli della distribuzione - soprattutto uomini mentre lo staff dovrebbe essere considerato una cosa sola e quindi godere dei medesimi salari. Secondo la sentenza della Corte il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, previsto nell'articolo 157 TFUE, costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione. E quando le condizioni di retribuzione possono essere ricondotte a un'unica fonte, come nel caso dei lavoratori di Tesco, il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori possono essere messi a confronto, anche qualora questi dipendenti stiano lavorando presso stabilimenti diversi. Quindi, per la Corte, tale disposizione può essere invocata anche dinanzi ai giudici nazionali e ha efficacia diretta nelle controversie tra privati in cui è ipotizzata l'inosservanza del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per un lavoro di pari valore.

LA NOZIONE DI RETRIBUZIONE NELLA RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Trib. Bologna 28 dicembre 2020

Il Tribunale di Bologna, con la sentenza del 28 dicembre 2020, ha stabilito che le somme richieste a titolo di indennità per ferie non godute o per permessi non goduti, avendo natura risarcitoria e non retributiva, non rientrano nella nozione di retribuzione di cui all'art. 29 d.lgs. 276/2003.

Sanzioni disciplinari

SANZIONE DISCIPLINARE PER IL DOCENTE CHE RIMUOVE IL CROCIFISSO DALL'AULA SCOLASTICA

Cass. 18 settembre 2020, n. 19618

La Cassazione, con sentenza 19618/2020, ha stabilito che rientra tra le questioni di massima e di particolare importanza di cui all'art. 374 co. 2 c.p.c., da rimettere al Primo Presidente della Cassazione per l'assegnazione alle sezioni unite, il caso di un docente di un istituto professionale di Stato a cui è stata applicata una sanzione disciplinare per aver rimosso, durante lo svolgimento delle proprie lezioni, il crocifisso affisso nell'aula scolastica.

Sicurezza e igiene sul lavoro

VA RISARCITO IL DANNO PER INFORTUNIO LAVORATIVO A SEGUITO DI RAPINA SE LE MISURE ADOTTATE DAL DATORE ERANO IDONEE A TUTELARE IL PATRIMONIO DELLA SOCIETÀ MA NON LA SICUREZZA DEI DIPENDENTI

Cass. 10 giugno 2021, n. 16378

La Cassazione, con sentenza 16378/2021, ha ritenuto legittimo il risarcimento del danno per l'infortunio lavorativo occorso al dipendente delle Poste a seguito di rapina, atteso che l'ubicazione dell'ufficio postale, posto sotto i portici di un condominio, in una zona periferica della città e quindi non visibile dalla strada, la possibilità di ingresso libero a chicchessia nei locali dell'ufficio, senza filtro di sicurezza, rendeva altamente probabile il verificarsi di rapine, peraltro all'epoca frequenti; le misure adottate, quali vetri antisfondamento, sensori di allarme, telecamere per la visione degli accessi collegate a videoregistratori, dispensatori di denaro a tempo e pulsanti di allarme antirapina erano per lo più idonee a tutelare il patrimonio della società ma non anche funzionali a garantire la sicurezza dei dipendenti.

Smart working

FIRMATO ACCORDO SULLO SMART WORKING PER I DIPENDENTI ANAS

Verbale di Accordo 3 giugno 2021

In data 3 giugno 2021 Anas S.p.a. e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa, Ugl viabilità e logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisl hanno sottoscritto un verbale di accordo integrando quanto previsto in materia di smart working. I lavoratori in forza a tempo indeterminato con almeno 2 anni di anzianità aziendale, con mansioni che risultino compatibili con lo smart working, in seguito a specifici avvisi pubblicati delle società del gruppo Anas presso cui sono assunti, potranno manifestare volontariamente il proprio interesse ad espletare l'attività lavorativa a distanza. Il ricorso allo smart working è subordinato ad un accordo individuale scritto, della durata di 24 mesi, la prestazione lavorativa in smart working, sarà effettuata nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previste dal CCNL dipendenti del Gruppo ANAS, per un minimo di 6 ed un massimo di 11 giornate al mese. L'orario di lavoro giornaliero in

smart working sarà reso in giorni feriali nella fascia oraria diurna compresa fra le ore 7:30 e le ore 19:30 tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive aziendali e delle esigenze del lavoratore che sono alla base della richiesta della modalità di lavoro agile. Le Società del Gruppo Anas forniranno tutti gli strumenti informatici necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, con periodica manutenzione/revisione. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, i lavoratori coinvolti continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Somministrazione

LIMITE AL NUMERO DI MISSIONI SUCCESSIVE NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Corte di Giustizia UE 14 ottobre 2020, n. C-681/18

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-681/18, ha stabilito che l'art. 5, paragrafo 5, prima fase della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, deve essere interpretato nel senso che esso non osta a una normativa nazionale che non limita il numero di missioni successive che un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale può svolgere presso la stessa impresa utilizzatrice e che non subordina la legittimità del ricorso al lavoro tramite agenzia interinale all'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano tale ricorso. Per contro, tale disposizione deve essere interpretata nel senso che essa osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale, nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione a un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme.

Speciale coronavirus

CHIARIMENTI SULLA SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI DELLE RITENUTE

Risoluzione Ag. Entrate 1° giugno, n. 40/E

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione 40/E/2021, chiarisce che, la sospensione dei versamenti disposta dall'art. 61, comma 1 del DL 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia), per il periodo compreso tra il 2 marzo 2020 e il 30 aprile 2020 a favore delle imprese turistico-ricettive, delle agenzie di viaggio e turismo, dei tour operator nonché dei soggetti operanti nei settori maggiormente penalizzati dall'emergenza epidemiologica Covid-19, ha interessato, in ambito fiscale, le sole ritenute Irpef operate in qualità di sostituti d'imposta dai soggetti sopra indicati e non anche le trattenute relative alle addizionali regionale e comunale Irpef. Ne consegue, a parere dell'Agenzia, che nell'ipotesi in cui i sostituti d'imposta abbiano sospeso anche il versamento delle addizionali, gli stessi non incorreranno in sanzioni e interessi a condizione che provvedano tempestivamente al versamento di quanto dovuto a tale titolo.

CIGD PER LE AZIENDE AGRICOLE: MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA PRESTAZIONE

Mess. Inps 4 giugno 2021, n. 2177

L'inps, con messaggio 2177/2021, fornisce le indicazioni sulle modalità di pagamento della prestazione di CIGD per le aziende agricole. In particolare, al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, il comma 6 dell'art. 8 del DL 41/2021 estende le modalità di pagamento con il sistema del conguaglio a tutti i trattamenti connessi all'emergenza da Covid-19, compresi quelli relativi alla cassa integrazione in deroga, indipendentemente dalla causale richiesta. Relativamente ai lavoratori del settore agricolo, l'Inps ricorda che l'accesso ai trattamenti di cassa integrazione in deroga per l'emergenza da Covid-19 rimane circoscritto ai soli dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, che non hanno titolo ad accedere alla cassa integrazione speciale agricola (CISOA). Tuttavia, considerata l'eccezionalità di tale misura emergenziale, introdotta a beneficio della suddetta categoria di lavoratori del settore agricolo, a parziale integrazione di quanto previsto nella circolare 72/2021, l'Inps precisa che non è possibile per i datori di lavoro del settore agricolo richiedere l'integrazione salariale in deroga con la modalità del pagamento a conguaglio. Pertanto, le istanze che presentano come beneficiari lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato dovranno essere inviate esclusivamente con la modalità del pagamento diretto.

NUOVI SOSTEGNI PER LE PARTITE IVA

Comunicato. Min. Economia 21 giugno 2021, n. 126

Il Ministero dell'Economia, con il comunicato 126/2021 informa che sono stati disposti i pagamenti dei contributi a fondo perduto riconosciuti in via automatica dal Decreto Sostegni bis (art. 1 del D.L. 73/2021) a favore degli operatori economici, colpiti dall'emergenza epidemiologica "Covid-19", già beneficiari del contributo previsto dal primo decreto Sostegni (D.L. 41/2021).

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 6 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.

INDENNITÀ AI LAVORATORI E DEROGHE NASPI: PRIME INDICAZIONI SUL DECRETO SOSTEGNI BIS

Mess. Inps 16 giugno 2021, n. 2309

L'Inps, con messaggio 2309/2021, provvede a trasmettere le prime indicazioni in materia di indennità previste, dal DL 73/2021 (c.d. decreto Sostegni bis), a favore di alcune categorie di lavoratori, tra cui i pescatori autonomi e gli operai agricoli, nonché in materia di sospensione del meccanismo di riduzione dell'indennità di disoccupazione NASpI fino al 31 dicembre 2021.

AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: DIFFERITI I TERMINI DECADENZIALI AL 30 GIUGNO

Mess. Inps 16 giugno 2021, n. 2310

L'Inps, con il messaggio 2310/2021, fornisce alcune specifiche sul differimento dei termini decadenziali in materia di integrazione salariale previsto dalla l. 69/2021 (legge di conversione del Decreto Sostegni), concessa per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da Covid-19, in relazione alla trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021.

DECRETO SOSTEGNI BIS: DECONTRIBUZIONE PER TURISMO, COMMERCIO E STABILIMENTI BALNEARI

DL 25 maggio 2021, n. 73

Il DL 25 maggio 2021, n. 73, introduce una misura agevolativa ad hoc per le imprese dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio. L'incentivo è quantificato nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nel limite della contribuzione previdenziale calcolata sul doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, mutuando la struttura dell'esonero alternativo agli ammortizzatori prevista dai DL 104/2020, 137/2020 e dalla l. 178/2020.

DECRETO SOSTEGNI BIS: CASSA STRAORDINARIA IN DEROGA

DL 25 maggio 2021, n. 73

Il DL 25 maggio 2021, n. 73 introduce una speciale cassa straordinaria in deroga per le aziende industriali destinatarie della CIGS che abbiano subito nel primo semestre 2021 un calo di fatturato del 50% rispetto al primo semestre 2019. Questa particolare tipologia di cassa integrazione è alternativa agli ammortizzatori sociali ordinari ed è concessa, previo accordo sindacale finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali, in deroga al limite massimo di durata e alle normali causali della riorganizzazione, della crisi e del contratto di solidarietà.

DECRETO SOSTEGNI BIS: IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

DL 25 maggio 2021, n. 73

Il DL 25 maggio 2021, n. 73, estende le disposizioni relative al contratto di espansione alle aziende che occupano almeno 100 dipendenti. In particolare, dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021 la soglia dimensionale aziendale di accesso al contratto di espansione e allo scivolo pensionistico è di 100 unità (in luogo delle 500 o 250 già previsto esclusivamente per l'anno 2021), sempre calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

MISURE PER LA RIPRESA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE E SOCIALI

L. 17 giugno 2021, n. 87

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 146 del 21 giugno 2021, la l. 87/2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività

economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19. Smart working semplificato fino al 31 dicembre 2021 e Green pass per potersi spostare tra regioni in fascia arancione o rossa ma anche per entrare nelle case di riposo e partecipare a feste, eventi e fiere. Previste, inoltre, maggiori riaperture, a partire dal 1° luglio, dove anche in zona gialla sarà possibile, nel rispetto di protocolli e linee guida adottati e richiesti dalla normativa, svolgere in presenza corsi di formazione pubblici e privati, tenere convegni e congressi, consentire la presenza di pubblico anche al chiuso ad eventi e competizioni sportivi, nonché riaprire le piscine anche in impianti coperti e i centri benessere e termali. È quanto stabilito nella legge di conversione pubblicata da pochi giorni.

REDDITO DI EMERGENZA: AL VIA LE DOMANDE DAL 1° LUGLIO

Mess. Inps 24 giugno 2021, n. 2406

L'Inps, con il messaggio 2406/2021, fornisce alcune indicazioni relative alla presentazione della domanda del Reddito di Emergenza, secondo quanto previsto dal decreto Sostegni-bis. Si tratta delle quote spettanti per i mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2021, ai nuclei familiari che, all'atto della domanda, sono in possesso dei requisiti per il valore del reddito familiare, che deve essere riferito al mese di aprile 2021. Le domande devono essere presentate, per via telematica, dall'1 al 31 luglio 2021.

BONUS PER L'ISCRIZIONE AI CENTRI ESTIVI E AI SERVIZI INTEGRATIVI PER L'INFANZIA

Mess. Inps 28 giugno 2021, n. 2433

L'Inps, con messaggio 2433/2021, chiarisce che il bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia è erogato, in alternativa al bonus baby-sitting viene erogato a prescindere dalla sussistenza dei casi di sospensione dell'attività scolastica o educativa in presenza, della durata dell'infezione da SARS-CoV-2 o dalla quarantena del figlio disposta dall'ASL. La somma pari a un massimo di 100 euro settimanali per nucleo familiare potrà essere accreditata direttamente al richiedente. Le domande vanno trasmesse entro il 15 luglio 2021.

DECONTRIBUZIONE SUD SULLE MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Mess. Inps 28 giugno 2021, n. 2434

L'Inps, con messaggio 2434/2021, fornisce i chiarimenti, riguardanti la possibilità di fruire della decontribuzione sud anche sulle mensilità aggiuntive erogate nell'anno in corso. In considerazione dell'ambito temporale di fruizione della misura in trattazione, individuabile nell'intero anno civile (ossia dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021), la decontribuzione può trovare applicazione indipendentemente dalla competenza temporale della maturazione dei ratei. Pertanto, con specifico riferimento alla quattordicesima mensilità, si rappresenta che la Decontribuzione sud può trovare applicazione, nella percentuale prevista del 30%, anche per gli eventuali ratei maturati durante l'anno 2020, purché l'erogazione della mensilità aggiuntiva avvenga nell'anno in corso.

Trasferimento d'azienda

AI FINI DELL'ART. 2112 COD. CIV. DEVE SUSSISTERE L'AUTONOMIA FUNZIONALE DEL RAMO CEDUTO

Cass. 31 maggio 2021, n. 15129

La Cassazione, con sentenza 15129/2021, ha ribadito che anche nel testo modificato dall'art. 32 d.lgs. 276/2003, ai fini del trasferimento di ramo d'azienda previsto dall'art. 2112 c.c., rappresenta elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere - autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario - il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione.

Trasferimento del lavoratore

TRASFERIMENTO EX L. 104/1992 SOLO SE NON DANNOSO PER L'AZIENDA

Cass. 18 gennaio 2021, n. 704

La Cassazione, con sentenza 704/2021, ha stabilito che ai sensi dell'art. 33, comma 5, l. 104/1992, il lavoratore dipendente che assiste con continuità un familiare disabile convivente ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Ciò deve essere realizzato ove possibile e qualora, in un bilanciamento tra gli implicati interessi costituzionalmente rilevanti, il suo esercizio non finisca per ledere in maniera significativa le esigenze economiche, organizzative e produttive del datore di lavoro, traducendosi in un danno per l'attività datoriale.

Trasporto

TEMPI DI GUIDA E CRONOTACHIGRAFO: CAMPO DI APPLICAZIONE

Circ. Min. Interno 10 maggio 2021, n. 300

Il Ministero dell'Interno, con circolare 300/2021, fornisce importanti chiarimenti in merito all'esenzione dal rispetto dei periodi di guida, interruzioni e riposo e dall'utilizzo del cronotachigrafo, per i veicoli adibiti alla raccolta e trasporto di latte nelle fattorie. Viene specificato che, anche la partenza e il rientro nella propria sede per effettuare la raccolta e il trasporto del latte dalle fattorie di produzione ai luoghi di lavorazione, sono da considerarsi esentati, purchè si tratti di attività svolte esclusivamente a tal fine.

FEDERLOGISTICA CHIEDE UN ALBO PER LE IMPRESE DI LOGISTICA

TrasportoEuropa 22 giugno 2021

L'investimento da parte di un camion del coordinatore del SiCobas Adil Belakhdim avvenuto il 18 giugno 2021 a un presidio davanti alla piattaforma Lidl di Biandrate ha spinto diverse associazioni del settore a chiedere una svolta verso la trasparenza e la legalità. In tale contesto, il presidente di Federlogistica (affiliata a Conftrasporto) Luigi Merlo chiede una certificazione obbligatoria e un Albo per le imprese che lavorano nella logistica. Si tratta di un'istituzione analoga all'Albo degli Autotrasportatori, con criteri "molto selettivi" e "con conseguente esclusione da ogni attività delle realtà che non hanno i requisiti minimi". Secondo Merlo, lo Stato ha grandi responsabilità per il degrado del settore a causa della sua "disattenzione cronica dello Stato rispetto a un sistema di appalti e subappalti". L'apparato pubblico "ha consentito per anni la nascita di finte cooperative basate sullo sfruttamento del lavoro; ha reso possibile lo strangolamento, frutto di una assurda parcellizzazione, dei piccoli operatori costretti a subire le inefficienze infrastrutturali e l'assenza di qualsiasi pianificazione nella distribuzione urbana nelle grandi città; ha considerato, con corresponsabilità del mondo industriale, la logistica alla stregua di un optional". Merlo conclude il suo intervento affermando che "è paradossale che oggi si tenti di delegare la responsabilità di questo sfascio a grandi gruppi internazionali che sono scesi nel nostro Paese e operano secondo regole del gioco industriali, regole nelle quali lo sfruttamento del lavoro, il lavoro nero e la terziarizzazione a soggetti non garantiti, non può rientrare e non rientra nei loro schemi organizzativi".

Welfare

WELFARE AZIENDALE: RIMBORSO SPESE PER MATERIALE INFORMATICO PER LA DAD DEI FIGLI DEI DIPENDENTI

Risoluzione Ag. Entrate 27 maggio 2021, n. 37/E

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione 37/E/2021, ha chiarito che il rimborso erogato dall'azienda al dipendente per l'acquisto di pc, laptop e tablet per la didattica a distanza dei figli non costituisce reddito imponibile, così come i voucher rilasciati per l'acquisto degli stessi dispositivi presso rivenditori convenzionati, se utilizzati per la DAD. Pertanto, sui rimborsi corrisposti e sui voucher riconosciuti per l'acquisto di questi dispositivi, la società non dovrà operare la ritenuta d'acconto Irpef, a condizione che il dipendente fornisca idonea documentazione, rilasciata dalla scuola o dall'università, che attesti lo svolgimento delle lezioni tramite DAD. Il quesito è stato posto da una società che, nell'ambito di un piano welfare aziendale, ha intenzione di rimborsare ai propri dipendenti le spese sostenute per l'acquisto di dispositivi da utilizzare per la frequenza della didattica a distanza da parte dei propri familiari.

