

---

Settembre 2021

---

# La Rivista dello Studio

---



# Agevolazioni

---

## CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

---

### Come redigere il progetto individuale di inserimento (E. Massi)

Nell'articolo preso in considerazione, l'autore analizza l'assunzione attraverso il contratto di rioccupazione, che permette di beneficiare di uno sgravio contributivo totale, prevedendo un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Su tale progetto, della durata di 6 mesi, va acquisito il consenso del lavoratore. La disciplina generale al riguardo appare, però, piuttosto scarna, in quanto non chiarisce neanche i contenuti di "massima" e non prevede sanzioni in caso di redazione incompleta. Ciononostante, la sua non corretta definizione rischia di far perdere i benefici contributivi ottenuti.

# Appalto

---

## CAPORALATO: STRETTA CONNESSIONE TRA SFRUTTAMENTO E STATO DI BISOGNO

---

### Cass. 7 luglio 2021, n. 25576

La Cassazione, con sentenza 25576/2021, ha stabilito che commette il reato di caporalato a prescindere dall'intervento del caporale il datore di lavoro di un'impresa agricola, solo se sfrutta e approfitta dello stato di bisogno dei lavoratori, costituendo la condizione di vulnerabilità di chi versa in stato di bisogno il presupposto della condotta approfittatrice del soggetto agente attraverso la quale realizzare lo sfruttamento, da ricondurre a qualsiasi comportamento, anche se posto in essere senza violenza o minaccia, che inibisca o limiti la libertà di autodeterminazione della vittima senza che si renda necessario realizzare quello stato di totale e continuativa soggezione che caratterizza il delitto di riduzione in schiavitù. (Nella fattispecie, l'attività di sfruttamento salariale per almeno due lavoratori si è protratta per due mesi, gli altri sono stati assunti lo stesso giorno dell'intervento delle forze di polizia senza una regolare procedura contrattuale e, per uno di loro, senza il regolare permesso di soggiorno e senza una visita medica preventiva, in assenza di dispositivi di protezione individuale e in spregio delle norme di sicurezza e igiene sul lavoro, e un lavoratore, non solo era privo di regolare permesso di soggiorno, ma di mezzi di sostentamento e di un alloggio, in quanto dimorava in un casolare abbandonato, sprovvisto di acqua, corrente elettrica e servizi igienici).

## CAPORALATO: È SUFFICIENTE UN SOLO INDICE DI SFRUTTAMENTO PER RICONOSCERE L'INTERMEDIAZIONE ILLECITA

---

### Cass. 1° luglio 2021, n. 25083

La Cassazione, con sentenza 25083, ha deciso che ai fini dell'integrazione del delitto di cui all'art. 603-bis c.p., è sufficiente la sussistenza di anche uno soltanto degli indici dello sfruttamento presenti nella disposizione, e l'approfittamento dello stato di bisogno dei lavoratori può ricavarsi dalla condizione di clandestinità degli stessi, che li rende disposti a lavorare in condizioni disagiati, senza che la mera condizione di irregolarità amministrativa del cittadino extracomunitario nel territorio nazionale,

accompagnata da situazione di disagio e di bisogno di accedere alla prestazione lavorativa possa di per sé costituire elemento valevole da solo ad integrare il reato, caratterizzato, al contrario, dallo sfruttamento del lavoratore.

## Apprendistato

---

### VIOLAZIONI SU OBBLIGO FORMATIVO E DOCUMENTALE NELL'APPRENDISTATO

---

**Cass. 18 febbraio 2021, n. 4416**

La Cassazione, con ordinanza 4416/2021, ha stabilito che in tema di contratto di apprendistato ex art. 49 della l. 276/2003, la decadenza delle agevolazioni contributive può ritenersi realizzata solo nel caso in cui, sulla base della concreta vicenda in giudizio, l'inadempimento del datore di lavoro rivesta un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, oppure in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obblighi propri del contratto.

## Categorie qualifiche e mansioni

---

### RIFIUTO DI SVOLGERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA

---

**Cass. 23 aprile 2021, n. 10867**

La Cassazione, con sentenza 10867/2021, ha stabilito che il rifiuto della prestazione lavorativa può integrare una forma legittima di autotutela a fronte di un inadempimento datoriale che comprometta i beni personali del lavoratore (vita e salute), in violazione del dovere di protezione della persona del lavoratore, e che metta irrimediabilmente a rischio la sua incolumità. (Nel caso di specie, la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento in quanto, dalle prove dedotte in giudizio, il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore è risultato privo di giustificazione).

## Condotta antisindacale

---

### DIRITTO DI CRITICA E LICENZIAMENTO

---

**Trib. Lodi 11 gennaio 2021**

Il Tribunale di Lodi, con sentenza dell'11 gennaio 2021, ha stabilito che è da considerarsi antisindacale il licenziamento intimato a una lavoratrice – che ricopre la carica di rappresentante sindacale aziendale – per aver pubblicato, sulla piattaforma del sindacato di appartenenza, un video nel quale criticava le condizioni di lavoro della società, esercitando il proprio diritto di critica, che rientra nella sfera del libero esercizio dell'attività sindacale, senza peraltro trascendere in comportamenti ingiuriosi o diffamatori.

## Contrattazione collettiva

---

### PRIMO ACCORDO SINDACALE NAZIONALE PER AMAZON

---

#### Newsletter Trasporto Europa 16 settembre 2021

Il 15 settembre 2021 i sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil, tramite le rappresentanze dei trasporti e dei lavoratori in somministrazione, hanno firmato al ministero del Lavoro il primo contratto nazionale con Amazon, che le sigle sindacali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti definiscono “storico” e “unico a livello mondiale”. La firma è arrivata dopo una lunga vertenza, che è culminata lo scorso marzo con una mobilitazione di 24 ore di tutti i lavoratori della filiera Amazon, compresi quelli delle società in appalto nello stoccaggio e distribuzione delle merci. Il protocollo prevede, tra l’altro, il confronto preventivo sui grandi temi del settore relativi ai nuovi insediamenti sul territorio, sulle politiche industriali e relativamente ai rapporti con le istituzioni nazionali e locali. Sono definite le materie della contrattazione sia a livello nazionale che locale. Viene riconosciuto il ruolo del sindacato a livello nazionale, territoriale e delle rappresentanze sindacali aziendali”. Ora inizieranno le trattative sui singoli elementi operativi, come gli orari, i turni, i carichi di lavoro e su quelli normativi, come i livelli d’inquadramento, la salute, la sicurezza e la prevenzione e la formazione, le parti tratteranno anche su elementi economici, come il premio di risultato, incentivi e particolari maggiorazioni.

## Controlli, privacy e riservatezza

---

### CONTROLLO A DISTANZA DELL’ATTIVITÀ DEI LAVORATORI

---

#### App. Roma 22 febbraio 2021

La Corte d’Appello di Roma, con sentenza del 22 febbraio 2021, ha stabilito che i sistemi di geolocalizzazione da cui derivi la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori rientrano nel campo di applicazione dell’art. 4, comma 1, l. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell’Ispettorato del lavoro. L’accordo sindacale o, in mancanza, l’autorizzazione dell’ispettorato va ritenuto condizione di legittimità della installazione medesima e, conseguentemente, della utilizzabilità a fini disciplinari delle informazioni raccolte dall’impianto.

## Discriminazione

---

### SULL’INDAGINE CHE IL GIUDICE DEVE SVOLGERE PER VERIFICARE L’ESISTENZA DI UNA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DI GENERE

---

#### Cass. 29 luglio 2021, n. 21801

La Cassazione, con sentenza 21801/2021, ha deciso che al fine di verificare la presenza di una discriminazione indiretta di genere il giudice, nel caso in cui disponga di dati statistici, deve in primo luogo prendere in considerazione l’insieme dei lavoratori assoggettati alla disposizione di cui si dubita; il

miglior metodo di comparazione consiste, poi, nel confrontare tra loro: le proporzioni rispettive di lavoratori che sono e che non sono “colpiti” dall’asserita disparità di trattamento all’interno della manodopera di sesso maschile (rientrante nel campo di applicazione della disposizione) e le medesime proporzioni nell’ambito della mano d’opera femminile (fattispecie relativa alla lamentata discriminazione da parte di alcune lavoratrici rispetto ai criteri adottati, in un concorso interno, per la progressione in carriera; in particolare veniva contestato il criterio dell’ “esperienza di servizio maturata” che, per i lavoratori part-time, veniva calcolato riproporzionando i periodi di servizio alla minore attività lavorativa svolta).

## LEGITTIMA L’AZIONE DEL SINDACATO PER OTTENERE L’ACCERTAMENTO DEL CARATTERE DISCRIMINATORIO DELLA CLAUSOLA CONTRATTUALE

**Cass. 21 luglio 2021, n. 20819**

La Cassazione, con sentenza 20819/2021, ha stabilito che è legittima l’azione del sindacato avverso la clausola contrattuale volta ad impedire al lavoratore di effettuare interruzioni di lavoro o qualunque altra azione sindacale, escludere che la società datrice di lavoro e le società di mediazione contrattino e riconoscano qualunque sindacato dello stesso personale, impedire azioni collettive di qualsiasi tipo, pena l’annullamento e l’inefficacia del contratto e la perdita di qualunque incremento retributivo o indennitario, o di cambio turno (nella specie, relativa ad una clausola inserita in un contratto da un vettore aereo, la Corte ha riconosciuto la legittimità dell’azione del Sindacato per la tutela di interessi omogenei individuali, sia pure non riferibili nella specie a vittime immediatamente o direttamente identificabili della discriminazione, che sono rilevanti per la collettività, atteso l’interesse di quest’ultima nel suo insieme a che non siano posti in essere nei rapporti di lavoro, anche con riguardo all’accesso e alla risoluzione, comportamenti discriminatori diretti che possono pregiudicare il corretto e buon funzionamento del mercato del lavoro nel complesso, a cui concorre il leale e corretto svolgimento delle relazioni sindacali, e il conseguimento di obiettivi di politica sociale).

## VELO ISLAMICO: SUL LAVORO PUÒ ESSERE VIETATO

**C. Giustizia UE 15 luglio 2021, n. C-804/18 e C-341/19**

La Corte di Giustizia Europea, con le sentenze riunite C-804/18 e C-314/19, interviene in merito alla legittimità di una norma interna di un’impresa che vieta ai lavoratori di indossare qualsiasi segno visibile di espressione delle convenzioni politiche, filosofiche o religiose sul luogo di lavoro. In particolare, la Corte asserisce che il suddetto divieto può essere giustificato dalla volontà del datore di lavoro di perseguire una politica di neutralità nei confronti dei clienti o di prevenire conflitti sociali. Tutto questo a condizione che la giustificazione risponda a un’esigenza reale del datore di lavoro, che la politica di neutralità sia perseguita in modo coerente e sistematico e, infine, il divieto si limiti allo stretto necessario.

# Fedeltà (obbligo di)

## NULLA LA CLAUSOLA CHE RIMETTE ALL’ARBITRIO DEL DATORE DI LAVORO LA RISOLUZIONE DEL PATTO DI NON CONCORRENZA

**Cass. 1° settembre 2021, n. 23723**

La Cassazione, con sentenza 23723/2021, ha stabilito che la previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all’arbitrio del datore di lavoro concreta una clausola nulla per contrasto con norme imperative. Il fatto che, nella fattispecie, il recesso del patto di non concorrenza sia avvenuto in

costanza di rapporto di lavoro non rileva, poiché i rispettivi obblighi si sono cristallizzati al momento della sottoscrizione del patto; l'obbligazione di non concorrenza a carico del lavoratore per il periodo successivo alla cessazione del rapporto sorge, infatti, sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

## Ferie

---

### IL DIVIETO DI MONETIZZARE LE FERIE VALE ANCHE PER I DIRIGENTI

---

**Cass. 8 giugno 2021, n. 15952**

La Cassazione, con ordinanza 15952/2021, ha deciso che il dirigente che, pur avendo il potere di attribuirsi il periodo di ferie senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro, non lo eserciti e non fruisca del periodo di riposo annuale, non ha diritto alla indennità sostitutiva, a meno che non provi di non aver potuto fruire del riposo a causa di necessità aziendali assolutamente eccezionali e obiettive

## INAIL

---

### ESCLUSO L'INFORTUNIO IN ITINERE SE IL LAVORATORE NON PROVA L'ASSENZA DI MEZZI PUBBLICI PER SPOSTARSI TRA UN CANTIERE E UN ALTRO

---

**Cass. 6 settembre 2021, n. 24023**

La Cassazione, con ordinanza 24023/2021, ha chiarito che deve essere respinta la richiesta di una rendita per infortunio in itinere allorché il lavoratore non dimostri che l'incidente sia occorso in occasione dello spostamento da un cantiere di lavoro all'altro ed altresì non dimostri l'assenza di mezzi pubblici utili a coprire il percorso.

### NON INDENNIZZABILE COME INFORTUNIO SUL LAVORO LA PATOLOGIA CHE TROVA CONCAUSA NELL'AFFATICAMENTO CHE COSTITUISCE NORMALE CONSEGUENZA DEL LAVORO

---

**Cass. 3 settembre 2021, n. 23894**

La Cassazione, con ordinanza 23894/2021, ha deciso che l'azione violenta che secondo l'art. 2 D.P.R. 1124/1965, può determinare una patologia riconducibile all'infortunio protetto deve operare come causa esterna, che agisca con rapidità e intensità, in un brevissimo arco temporale, o comunque in una minima misura temporale, non potendo ritenersi indennizzabili come infortuni sul lavoro tutte le patologie che trovino concausa nell'affaticamento che costituisce normale conseguenza del lavoro (escluso, nella specie, il riconoscimento di una rendita Inail per gli eredi di un operaio deceduto a causa di un'ischemia cardiaca poco dopo avere sostenuto un grosso sforzo per trasportare a spalla alcuni mobili, atteso che non risultava accertato alcun elemento che possa qualificare l'attività lavorativa ordinaria, così come quella svolta nel giorno del decesso, come eccedente la normale tollerabilità ed adattabilità, al punto da potersi ravvisare un rapporto diretto tra lavoro e decesso. Inoltre, in assenza di un esame autoptico che accertasse con sufficiente grado di certezza la riconducibilità del decesso dell'operaio ad una causa di lavoro era stata legittimamente valorizzata la circostanza che l'operaio fosse un soggetto di giovane età, in buone condizioni di salute e senza alcuna predisposizione morbosa).

---

## INFORTUNIO IN ITINERE E RISCHIO ELETTIVO

---

### Cass. 3 agosto 2021, n. 22180

La Cassazione, con sentenza 22180/202, ha deciso che in tema di infortunio in itinere, indipendentemente dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, D.P.R. 1124/1965 per rischio elettivo, che esclude la cosiddetta "occasione di lavoro", si intende una condotta personalissima del lavoratore, avulsa dall'esercizio della prestazione lavorativa o ad essa riconducibile, esercitata ed intrapresa volontariamente in base a ragioni e motivazioni del tutto personali, al di fuori dell'attività lavorativa a prescindere da essa, idonea ad interrompere il nesso eziologico tra prestazione ed attività assicurata. Ne consegue che va esclusa la copertura assicurativa per l'infortunio occorso lungo un tragitto prescelto dal lavoratore per raggiungere il posto di lavoro dovuto a scelte per ragioni personali, estranee all'attività lavorativa ed esulanti la "normalità" del percorso casa-lavoro (negato, nella specie, il riconoscimento alla rendita ai superstiti per l'infortunio mortale occorso al lavoratore; il sinistro era avvenuto lungo un tragitto sì prescelto per raggiungere il posto di lavoro, ma individuato dal lavoratore per ragioni meramente personali, estranee all'attività lavorativa. Nello specifico, per la scelta, del tutto personale, di andare a prendere il collega di lavoro alla propria abitazione, rimasto privo della propria autovettura).

---

## INPS

---

### TICKET DI LICENZIAMENTO: CHIARIMENTI SULLE MODALITÀ DI CALCOLO

---

#### Circ. Inps 17 settembre 2021, n. 137

L'Inps, con circolare 137/2021, con la quale fornisce chiarimenti in merito al calcolo del ticket di licenziamento nei casi di rapporto a tempo indeterminato per le causali che darebbero diritto alla NaSpl, a carico del datore di lavoro per una somma pari al 41% del massimale mensile NaSpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, per i periodi di lavoro inferiori all'anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro. Il contributo è dovuto in misura identica per part-time o full-time.

---

## Lavoro sportivo

---

### IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO SPORTIVO

---

#### D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36

A quarant'anni dalla l. 91/81 sul rapporto di lavoro nello sport professionistico, il d.lgs. 36/2021 - che si colloca all'interno della riforma dello sport in attuazione della l. 86/2019 - disciplina in maniera unitaria la figura del lavoratore sportivo, secondo una nozione di professionismo sostanziale che supera la tradizionale distinzione tra settore professionistico e dilettantistico. Viene dunque colmata quell'anomia che ha caratterizzato lo sportivo dilettante, definito per esclusione e privo di una disciplina sostanziale per l'inquadramento sotto il profilo lavoristico. Tra le novità si possono ricordare, l'introduzione di una definizione di "lavoratore sportivo" incentrata sull'onerosità della prestazione lavorativa, la scomparsa dei "rimborsi spese" nel settore dilettantistico, l'abolizione del vincolo sportivo alla generalizzazione delle tutele in materia di sicurezza, infortuni e previdenza.

## Licenziamento collettivo

---

### ANTISINDACALE LA CONDOTTA DEL DATORE CHE VIOLA GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PREVENTIVA DEL SINDACATO PREVISTI DALL'ART. 9 CCNL AZIENDE METALMECCANICHE E DA ACCORDO AZIENDALE

---

**Trib. Firenze 20 settembre 2021**

Il Tribunale di Firenze, con decreto 20 settembre 2021, ha accertato, nell'ambito di un procedimento ex art. 28 Statuto dei lavoratori, l'antisindacalità del comportamento dell'azienda, consistito - nella sua parte più significativa e lesiva degli interessi del sindacato ricorrente - nell'aver impedito al Sindacato stesso di interloquire, come sarebbe stato suo diritto, nella delicata fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell'attività di impresa, così violando gli obblighi di informare il Sindacato circa l'esistenza di condizioni che inducano l'azienda a valutare la necessità di effettuare dei licenziamenti, previsti dall'art. 9 CCNL aziende metalmeccaniche e da accordo aziendale. Pertanto, ha condannato l'azienda a revocare la lettera di apertura della procedura ex l. 223/91 e a porre in essere le procedure di consultazione e confronto previste dall'art. 9 parte prima del CCNL aziende metalmeccaniche e dall'accordo aziendale.

## Licenziamento individuale

---

### SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ FISICA: ADIBIZIONE A DIVERSE MANSIONI O ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

---

**Cass. 9 marzo 2021, n. 6497**

La Cassazione, con sentenza 6497/2021, ha stabilito che, in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di handicap, il datore di lavoro è tenuto, ai fini della legittimità del recesso, a verificare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori, nonché ad adottare, qualora ricorrano i presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 216/2003, ogni ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, sia idoneo a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa, anche attraverso una valutazione comparativa con le posizioni degli altri lavoratori, fermo il limite invalicabile del pregiudizio alle situazioni soggettive di questi ultimi aventi la consistenza di diritti soggettivi.

### ASSENZE PER INFORTUNIO CONVERTITI IN PERMESSI E PERIODO DI COMPORTO

---

**Cass. 10 agosto 2021, n. 22591**

La Cassazione, con sentenza 22591/2021, ha stabilito che nel caso in cui l'assenza per infortunio venga convertita in permessi non retribuiti, questi ultimi vanno computati ai fini del superamento del periodo di comporto se la causa dell'assenza è individuabile nell'infortunio. Da ciò deriva che il licenziamento conseguente è da ritenersi legittimo.



---

## LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER MESSAGGI OFFENSIVI IN UNA CHAT PRIVATA

---

**Trib. Napoli 6 marzo 2021**

Il Tribunale di Napoli, con sentenza del 6 marzo 2021, ha deciso che i messaggi scambiati in una chat privata, seppure contenenti commenti offensivi nei confronti della società datrice di lavoro, non costituiscono giusta causa di recesso poiché, essendo diretti unicamente agli iscritti a un determinato gruppo e non ad una moltitudine indistinta di persone, vanno considerati come corrispondenza privata, come tale inidonea a realizzare una condotta diffamatoria, con conseguente insussistenza del fatto contestato e illegittimità del licenziamento irrogato.

---

## PROVA DELL'IMPOSSIBILITÀ DI ADOTTARE ACCOMODAMENTI ORGANIZZATIVI RAGIONEVOLI PER EVITARE LICENZIAMENTO

---

**Cass. 9 marzo 2021, n. 6497**

La Cassazione, con sentenza 6497/2021, ha stabilito che in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, ai fini dell'accertamento dell'obbligo imposto al datore di lavoro dall'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 216/2013, di adottare accomodamenti ragionevoli, grava sul lavoratore l'onere di allegare e provare la sussistenza di una duratura limitazione, risultante dalle proprie menomazioni fisiche, mentali o psichiche, tale condizione non può ritenersi integrata dal semplice giudizio del medico competente di inidoneità alla mansione.

---

## PERICOLI SUL WEB E USO IMPROPRIO DEL PC AZIENDALE: LECITO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE

---

**Trib. Venezia 6 agosto 2021, n. 494**

Il Tribunale di Venezia, con sentenza 494/2021, ha stabilito legittimo il licenziamento per giusta causa intimato da un'agenzia marittima che aveva subito un pesante attacco informatico e che era stata costretta a pagare un riscatto per recuperare i dati sottratti. Il dipendente aveva effettuato numerosi accessi a siti e form personali durante l'orario di lavoro per far fronte ad incombenze ordinarie. Il computer del dipendente era stato oggetto di hackeraggio con blocco dell'intero sistema aziendale. Il virus aveva criptato tutti i dati del fisco del computer del lavoratore per poi espandersi sulla rete aziendale.

---

# Orario di lavoro

---

---

## PERIODO MINIMO DI RIPOSO E PLURALITÀ DI CONTRATTI CON IL MEDESIMO DATORE DI LAVORO

---

**Corte Giustizia UE 17 marzo 2021, n. C-585/19**

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 17 marzo 2021, ha stabilito che qualora un lavoratore abbia stipulato con un medesimo datore di lavoro più contratti di lavoro, il periodo minimo di riposo giornaliero si applica a tali contratti considerati nel loro insieme e non a ciascuno di detti contratti considerato separatamente.

## Pensioni

### ESCLUSA LA PENSIONE DI REVERSIBILITÀ AL COMPAGNO DI UN PENSIONATO DECEDUTO PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE CIRINNÀ

**Cass. 14 settembre 2021, n. 24694**

La Cassazione, con sentenza 24694/2021 ha stabilito che deve essere esclusa la possibilità di riconoscimento della pensione di reversibilità al compagno di un pensionato deceduto prima del 2016, titolare del trattamento di vecchiaia erogato da INARCASSA. La l. 6/1981, contenente norme in materia di previdenza per gli ingegneri e gli architetti, nonché i regolamenti adottati dopo la privatizzazione di Inarcassa a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 509/1994, prevedono la pensione di reversibilità a favore del coniuge e dei figli del professionista già pensionato o in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione. Sulla base di tale normativa, considerato che lo status di coniuge è definito dal codice civile come quello acquisito con il vincolo del matrimonio, non può conseguire la pensione di reversibilità chi non ha mai rivestito detto status, neppure nella sua forma equiparata ai sensi e per gli effetti della l. 76/2016. Il testo delle norme non consente una estensione del diritto a beneficiare della pensione di reversibilità anche ai conviventi di fatto. Con la l. 76/2016, è stato introdotto nel nostro ordinamento l'istituto dell'unione civile anche tra persone dello stesso sesso "quale specifica formazione sociale ai sensi degli artt. 2 e 3 Cost."; detta legge disciplina altresì le convivenze di fatto. L'unione tra persone dello stesso sesso si costituisce attraverso una dichiarazione effettuata davanti all'ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni; inoltre, l'art. 1, comma 20, ha esteso il diritto alla pensione di reversibilità al partner superstite di una coppia unita civilmente e formata da persone dello stesso sesso. La normativa del 2016 è, tuttavia, inapplicabile al caso di specie atteso che la vicenda si è interamente svolta ed è cessata in epoca anteriore all'entrata in vigore della legge, essendo il partner dell'odierno controricorrente deceduto in data anteriore, così come anche la richiesta del trattamento pensionistico è stata presentata prima dell'entrata in vigore della l. 76/2016

## Procedure concorsuali e rapporti di lavoro

### CRISI D'IMPRESA: NUOVA TABELLA DI MARCIA CON ENTRATA IN VIGORE VARIABILE

**Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 6 settembre 2021**

La Fondazione Studi ha pubblicato, in data 6 settembre 2021, un approfondimento con il quale fornisce alcune indicazioni circa le novità contenute nel decreto legge 24 agosto 2021 n. 118, con le misure urgenti in materia di crisi e di risanamento aziendale. Nel documento si ricorda che il decreto in questione non incide in alcun modo sull'Albo dei gestori della crisi se non per il fatto che lo spostamento dell'entrata in vigore del Codice della crisi alla primavera 2022 fa slittare l'attivazione dell'Albo all'indomani dell'emanazione del decreto attuativo del Ministro della Giustizia.

## Processo del lavoro

### TERMINI DI DECADENZA E LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE

**Trib. Treviso, 22 gennaio 2021**

Il Tribunale di Treviso, con sentenza del 22 gennaio 2021, ha stabilito che è legittima l'impugnazione di un licenziamento proposta da legale sulla base di una procura che, pur non conferendo

specificatamente il potere di impugnare il licenziamento, attribuisca in via generale allo stesso legale i poteri di “proporre impugnazioni e impedire decadenze”. Il termine di decadenza di 60 giorni previsto per l’impugnazione stragiudiziale del licenziamento dall’art. 6 l. 604/1966 non è invocabile per il caso di un licenziamento disposto nei confronti di lavoratrice madre, trattandosi di un’ipotesi di nullità del licenziamento, alla quale vanno applicati in linea generale i principi base di cui agli artt. 1421 e 1422 c.c.

## Retribuzione

### DOPO LA RIFORMA FORNERO LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI DECORRE SEMPRE DAL TERMINE DEL RAPPORTO

**Trib. Brescia 26 maggio 2021**

Il Tribunale di Brescia, con la sentenza del 26 maggio 2021, ha stabilito che il mutato assetto normativo in caso di licenziamento illegittimo emerso a seguito della l. 92/2012 – in forza del quale il diritto alla reintegra è limitato ad alcune ipotesi, peraltro accertabili solo ex post – ingenera quella condizione di metus la quale esclude che durante il corso del rapporto possa decorrere il termine prescrizione quinquennale applicabile ai crediti di lavoro.

## Sanzioni disciplinari

### IL MANCATO UTILIZZO DELLA MASCHERINA DA PARTE DEL LAVORATORE LEGITTIMA L’APPLICAZIONE DELLA SANZIONE DISCIPLINARE

**Trib. Venezia 4 giugno 2021, n. 387**

Il Tribunale di Venezia, con sentenza 387/2021, ha stabilito che nella situazione tragica in cui il Paese e il mondo intero si sono trovati a causa dell’epidemia da Covid 19, l’imposizione ai lavoratori dell’utilizzo della mascherina da parte del datore di lavoro, affermata nel Protocollo citato condiviso con le OOSS, non è certo misura irrazionale o eccessivamente gravosa, ma risponde pienamente al dovere datoriale di tutelare al meglio i propri dipendenti. E’ dunque ingiustificato il mancato utilizzo della mascherina da parte del lavoratore ricorrente durante una riunione, essendo poco credibile e comunque irrilevante il richiamo al caldo eccessivo, e ancor più ingiustificata è l’invettiva nei confronti dell’azienda, che rasenta la diffamazione e la calunnia, contenuta in una PEC e resa pubblica con l’affissione in bacheca, con cui il lavoratore dichiara l’obbligo imposto “incostituzionale e illegittimo” (nel caso di specie, il giudicante ha ritenuto che il ruolo di RLS ricoperto dal lavoratore rendesse particolarmente grave la condotta e legittimasse la sanzione disciplinare irrogata della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni).

## Sicurezza e igiene sul lavoro

### SULL’OBBLIGO DI GREEN PASS PER IL PERSONALE SCOLASTICO

**TAR Lazio 2 settembre 2021**

Il TAR Lazio, con decreto 2 settembre 2021, ha affermato, in merito all’obbligo di Green pass per il personale scolastico, che il diritto del personale scolastico a non essere vaccinato non ha valenza

assoluta né può essere inteso come intangibile, avuto presente che deve essere razionalmente correlato e temperato con gli altri fondamentali, essenziali e poziori interessi pubblici quali quello attinente alla salute pubblica a circoscrivere l'estendersi della pandemia e a quello di assicurare il regolare svolgimento dell'essenziale servizio pubblico della scuola in presenza; in ogni caso il predetto diritto è riconosciuto dal legislatore il quale prevede in via alternativa la produzione di un test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus Sars-Cov 2; conseguentemente, ad una sommaria deliberazione, non appare irrazionale che il costo del tampone venga a gravare sul docente che voglia beneficiare di tale alternativa.

## **LEGITTIMA LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE CHE NON PUÒ STARE A CONTATTO CON I RESIDENTI DEL VILLAGGIO PERCHÉ NON VACCINATO**

---

### **Trib. Roma 28 luglio 2021**

Il Tribunale di Roma, con ordinanza 28 luglio 2021, ha giudicato legittimo il provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione comunicato dal datore di lavoro a una lavoratrice che, sottoposta a visita di idoneità dal medico competente, era stata dichiarata idonea con limitazioni, tra cui non poter essere in contatto con i residenti del villaggio stante il rifiuto di sottoporsi a vaccinazione contro il virus Sars cov-2, non essendo possibile reimpiegare diversamente la lavoratrice. Secondo il giudicante, la comunicazione datoriale non costituiva un provvedimento disciplinare per il rifiuto di sottoporsi a vaccinazione, bensì un doveroso provvedimento di sospensione adottato stante la parziale inidoneità alle mansioni della lavoratrice. In questi casi, infatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di sospendere in via momentanea il dipendente dalle mansioni alle quali è addetto ai sensi dell'art. 2087 c.c.

## **Speciale Coronavirus**

---

### **CIG COVID-19 DECRETO SOSTEGNI PER TRENTO E BOLZANO: NUOVO CODICE EVENTO**

---

#### **Mess. Inps 1° settembre 2021, n. 2976**

L'Inps, con messaggio 2976/2021, ha comunicato ai datori di lavoro delle aziende delle province autonome di Trento e di Bolzano i nuovi codici evento per richiedere i trattamenti di Cassa Integrazione gestiti con il sistema del ticket. L'Istituto, con la circolare Inps 29 aprile 2021, n. 72, ha illustrato nel dettaglio le novità in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza Covid-19, previste dal decreto Sostegni (DL 41/2021). In particolare, l'art. 8 del decreto Sostegni ha introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria (CIGO), in Deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale.

### **VIA LIBERA DAL GARANTE DELLA PRIVACY ALLE NUOVE MODALITÀ DI VERIFICA DEL GREEN PASS NELLE SCUOLE**

---

#### **Mess. Inps 1° settembre 2021, n. 2976**

Il Garante per la protezione dei dati personali, in via d'urgenza, con il comunicato stampa del 31 agosto 2021, ha espresso parere favorevole sullo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri

che introduce modalità semplificate di verifica delle certificazioni verdi del personale scolastico, alternative a quelle ordinarie che prevedono l'uso dell'App VerificaC19, che rimane comunque utilizzabile. Il testo recepisce le indicazioni fornite dal Garante nell'ambito delle interlocuzioni informali e delle riunioni con i rappresentanti del Ministero dell'istruzione e del Ministero della salute, al fine di assicurare il corretto adempimento degli obblighi in materia di green pass per il personale scolastico e il rispetto della disciplina di protezione dei dati personali, nonché di evitare conseguenze discriminatorie, anche indirette, nel contesto lavorativo.

## **LINEE GUIDE CON LE MODALITÀ ORGANIZZATIVE NEL TRASPORTO PUBBLICO**

### **Ord. Min. Salute 30 agosto 2021**

Il Ministero della Salute, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 1° settembre 2021, l'Ordinanza 30 agosto 2021 con l'adozione delle Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del Covid-19 nel trasporto pubblico.

## **APPROVATO IL NUOVO DECRETO CHE ESTENDE L'OBBLIGATORietà DEL GREEN PASS**

### **Consiglio dei Ministri 9 settembre 2021, seduta n° 35**

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta 35/2021, ha approvato un nuovo DL che introduce misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale. Fino al 31 dicembre prossimo, termine di cessazione dello stato di emergenza, chiunque accede a tutte le strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative è tenuto a possedere la Certificazione Verde. Questa disposizione non si applica ai bambini, agli alunni e agli studenti nonché ai frequentanti i sistemi regionali di formazione, ad eccezione di coloro che prendono parte ai percorsi formativi degli Istituti tecnici superiori. Nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e sociosanitarie, a partire dal 10 ottobre e fino al 31 dicembre prossimo, termine di cessazione dello stato di emergenza, vi è l'obbligo vaccinale per tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e hospice (RSA, strutture per anziani, ecc.). Le misure del decreto per il personale del mondo scolastico, universitario e socio-assistenziale non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

## **LE ISTRUZIONI INPS PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO DELLE FILIERE AGRICOLE E DELLA PESCA**

### **Circ. Inps 8 settembre 2021, n. 131**

L'Inps, con la circolare 131/2021, fornisce le istruzioni operative in ordine all'ambito di applicazione del dettato normativo di cui agli articoli 16 e 16-bis del DL 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 176/2020, che dispongono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore delle imprese appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra, per i mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021.

## **APPROVATA LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DL 105/2021**

### **L. 16 settembre 2021, n. 126**

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 224 del 18 settembre 2021, la l. 126/2021, di conversione, con modificazioni, del DL 23 luglio 2021, n. 105 recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche.

## CONTRIBUTI E INDENNITÀ RICEVUTI CAUSA COVID: TRATTAMENTO IN DICHIARAZIONE

---

### Risp. Ag. Entrate 20 settembre 2021, n. 618

L'agenzia delle Entrate, con risposta a interpello 618/2021, fornisce indicazioni sul trattamento da riservare agli aiuti di cui si è fruito e previsti dalle normative emergenziali come Cfp, bonus Inps, bonus affitti e credito d'imposta per POS. L'Amministrazione finanziaria ricorda che il contributo a fondo perduto (art. 25, DL 34/2020), il bonus affitti, il credito d'imposta su commissioni pagamenti elettronici non sono soggetti a tassazione dalle varie norme istitutive.

## IMPRESE TURISTICHE: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE PER LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO 2021

---

### Circ. Inps 21 settembre 2021, n. 140

L'Inps, con circolare 140/2021, informa in merito alle prime istruzioni operative per la fruizione dell'esonero previsto dall'art. 43, DL 25 maggio 2021, n. 73, dedicato alle assunzioni, decorrenti dal 26 maggio 2021, presso datori di lavoro dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo. Fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è applicabile sulla contribuzione a carico del datore di lavoro sino al 31 dicembre 2021 e sarà concesso nel limite del doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail.

## DAL 15 OTTOBRE GREEN PASS OBBLIGATORIO PER ACCEDERE AI LUOGHI DI LAVORO

---

### DL 21 settembre 2021, n. 127

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella G.U. n. 226 del 21 settembre 2021, il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

## LAVORATORI AUTONOMI: ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

---

### Mess. Inps 24 settembre 2021, n. 3217

L'Inps, con messaggio 3217/2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla fruizione dell'esonero parziale dei contributi previdenziali previsto per l'anno 2021 a favore dei lavoratori autonomi. In particolare, il chiarimento riguarda il calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quello dell'anno 2019. La verifica del calo di fatturato o dei corrispettivi dell'anno 2020 sull'anno 2019 avverrà sulla base dell'importo medio mensile relativo ai mesi di attività delle due annualità in esame. Pertanto, per poter accedere all'esonero parziale l'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi dell'anno 2020 deve essere inferiore almeno del 33% rispetto all'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi dell'anno 2019.

---

# Subordinazione

---

## UN PREGRESSO RAPPORTO DI AMICIZIA NON ESCLUDE LA SUBORDINAZIONE SE E' PROVATA L'ETERODIREZIONE

---

Cass. 24 agosto 2021, n. 23324

La Cassazione, con ordinanza 23324/2021, ha stabilito che l'eventuale presenza di un pregresso rapporto di amicizia tra le parti non esclude l'esistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata (nella specie, la Corte ha ritenuto che il legame di amicizia tra i titolari dello studio legale e la persona adibita a segretaria non potesse mettere in discussione l'esistenza di un rapporto di lavoro di natura subordinata a fronte della decisiva prova, fornita dalla donna, della eterodirezione nello svolgimento delle mansioni a lei affidate all'interno della struttura).

---

# Termine

---

## REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO ANCHE AI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO ASSUNTI PRIMA DEL JOBS ACT

---

Trib. Milano 28 maggio 2021

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 28 maggio 2021, con una interpretazione costituzionalmente orientata e disattendendo le indicazioni della Corte di Giustizia UE, ha ritenuto applicabile anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato prima dell'entrata in vigore del Jobs Act (7 marzo 2015) e stabilizzati dopo tale data la tutela prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Secondo il Tribunale, la differenza di trattamento a seconda del tipo di contratto utilizzato all'atto dell'assunzione non può infatti trovare razionale ed oggettiva giustificazione.

---

# Trasporto

---

## PRIME CERTIFICAZIONI ANTI-COVID NELLA LOGISTICA ITALIANA

---

Newsletter Trasporto Europa 9 settembre 2021

Bureau Veritas ha assegnato alla cooperativa Unicoop Tirreno la prima certificazione italiana Iso Pas 45005, che raccoglie le migliori pratiche internazionali sulla sicurezza e la salute dei dipendenti durante la pandemia di Covid-19, integrando anche le norme e le linee guida italiane. Questo documento (intitolato "Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Linee guida generali per lavorare in sicurezza durante la pandemia Covid-19") si può applicare a entità di tutte le dimensioni e settori comprese quelle che hanno operato durante l'emergenza, che stanno riprendendo in modo parziale o totale, che hanno rioccupato luoghi di lavoro chiusi (anche parzialmente) o che sono in fase di avvio. La certificazione fornisce indicazioni relative alla protezione dei lavoratori di ogni tipo (lavoratori dipendenti dall'organizzazione, lavoratori di fornitori esterni, appaltatori, lavoratori autonomi, lavoratori interinali, lavoratori anziani, lavoratori disabili e soccorritori) e di altre parti interessate pertinenti (per esempio visitatori di un posto di lavoro, compreso il pubblico). Si può applicare anche alle aziende

che non sono certificate Iso 45001 e che vogliono evidenziare le azioni di controllo e gestione svolte durante la pandemia basandosi su un protocollo tecnico riconosciuto internazionalmente. Per dimensione e articolazione, Unicoop Tirreno Società Cooperativa è la prima grande impresa italiana che usa questo strumento, anche nella logistica. La cooperativa ha sede a Piombino e opera in Toscana, Lazio, Umbria tramite 94 supermercati, due piattaforme logistiche, impiegando 3500 dipendenti.

## DRONE DI GOOGLE ATTACCATO DAI CORVI

---

### Newsletter Trasporto Europa 28 settembre 2021

Corvi contro droni: non è un remake del celebre film di Alfred Hitchcock ma una scena reale accaduta a settembre 2021 in Australia e riportata dal quotidiano The Canberra Times. L'oggetto dell'attacco è un drone per le consegne di pacchi di Google Alphabet, che ha dovuto interrompere il trasporto e la società ha deciso di sospendere temporaneamente i voli nella zona. Non è la prima volta che gli uccelli assaltano un drone, ma ora pare che abbiano affinato la tattica e riescano a farlo da dietro, senza essere colpiti dalle eliche. Secondo un istruttore di volo, i corvi avrebbero attaccato il drone perché stava sorvolando un luogo di nidificazione e consiglia in questo caso di allontanare immediatamente l'apparecchio. In questo caso, però la fuga sarebbe stata impossibile perché il drone volava in modo completamente automatico e fuori dalla visuale di un operatore. L'apparecchio appartiene alla società Wing, controllata da Google Alphabet, che conferma l'evento anche se dichiara che eventi di questo tipo sono rari. Comunque, bisogna considerare anche l'attacco aereo tra gli elementi che possono ostacolare la consegna dei pacchi con apparecchi automatici. Wing svolge consegne con droni a Canberra dal 2019.



# Centro Studi

---



## Sport



### La “favola” del Chievo riparte dalla serie C

Il TAR del Lazio, in composizione monocratica, con sentenza del 3.8.2021 ha respinto il ricorso cautelare dell’A.C. Chievo Verona proposto dalla società del presidente Campedelli contro la decisione del Collegio di Garanzia del C.O.N.I. che aveva confermato l’esclusione del Chievo dall’iscrizione al campionato di serie B.

Le ragioni dell’esclusione risiedevano nell’inadempimento di debiti fiscali il cui tempestivo pagamento costituisce condizione necessaria per l’iscrizione al campionato.

Come si legge nella sentenza: *“va condivisa l’adozione di un’interpretazione rigorosa delle pertinenti previsioni del Manuale delle Licenze in ordine alla perentorietà del termine del 28 giugno 2021 e alla necessità che a tale data risultassero pienamente assolti gli obblighi tributari in questione: si tratta infatti di una disciplina basata su un criterio di certezza finalizzato a garantire il perseguimento delle esigenze di tempestiva ed efficiente organizzazione delle competizioni unitamente alla par condicio dei partecipanti alle stesse”*.

In particolare, il TAR ha rilevato come *“alla data del 28 giugno 2021 la posizione della società ricorrente non era fiscalmente regolare a motivo dell’intervenuta decadenza dalla rateizzazione pregressa di un debito che era da considerarsi esistente anche anteriormente agli sviluppi della fase esecutiva, nonché dell’assenza di un nuovo atto di rateizzazione formalmente perfezionato, non essendo sufficiente a tal fine una semplice istanza, secondo le formali previsioni del Manuale interpretate alla stregua dei predetti criteri”*.

Nessuno “sconto” quindi nei confronti del Chievo che si è trovato nelle condizioni di non poter far fronte tempestivamente ai propri obblighi tributari.

Neppure sono state considerate le ragioni addotte dalla società ricorrente in ordine alla situazione emergenziale che ha colpito inevitabilmente (anche) il mondo del calcio.

Sul punto il giudice amministrativo ha, infatti, così motivato: *“dal punto di vista dell’ordinamento sportivo detta situazione va considerata nella sua oggettività e attualità al momento della scadenza del termine perentorio, a nulla rilevando la prospettazione di elementi attinenti alla normativa emergenziale e comunque a un’ulteriore futura rateizzazione in fase esecutiva”*.

Occorrerà adesso attendere l’esito dell’udienza collegiale per sapere se il Chievo dovrà definitivamente ricominciare la sua “favola” dalla serie C oppure se potrà ritornare a competere nel calcio professionistico.

Avv. Abramo Abrami

## Retail e GDO



### **Distribuzione moderna organizzata, la circolare inps sul ricalcolo delle prestazioni per l'erogazione di retribuzione una tantum**

**Con la Circolare n. 123 del 6 agosto 2021, l'Inps ha fornito istruzioni in merito al ricalcolo delle prestazioni economiche di maternità, di malattia, di congedo matrimoniale e delle integrazioni salariali di cui al D.Lgs. n. 148/2015, a fronte dell'erogazione di una retribuzione una tantum ai lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata.**

L'erogazione del predetto importo una tantum è prevista dal CCNL stipulato in data 19 dicembre 2018 da Federdistribuzione e dalle Organizzazioni sindacali FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL e UILTuCS - UIL (CCNL DMO). In particolare, l'art. 21 del CCNL stabilisce che "Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo presso aziende già associate a Federdistribuzione alla medesima data ai quali sia stata applicata la disciplina 2013, verranno corrisposte due erogazioni alle seguenti scadenze e per i seguenti importi:

- euro 500,00 lordi con la retribuzione del mese di febbraio 2019 (a copertura del periodo 2015-2018);

- euro 389,00 lordi con la retribuzione del mese di marzo 2020.

*Gli importi di cui sopra, che saranno riproporzionati per i lavoratori part-time, verranno erogati ai lavoratori aventi diritto, a condizione che risultino ancora in forza alle rispettive scadenze.*

*I suddetti importi saranno calcolati come segue:*

- *In misura piena ai lavoratori che sono stati in forza senza soluzione di continuità nel periodo dall'1.4.2015 al 30.11.2018*

- *Riproporzionati su base mensile in quarantaquattro quote frazionali, maturabili per la presenza in servizio di almeno 15 giorni su base mensile in caso di assunzioni successive all'1.4.2015 ed entro il 30.11.2018 o di assenze o aspettative non retribuite, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, effettuate nell'arco del medesimo periodo. [...]".*

Con la Circolare n. 123 del 6 agosto 2021, l'Inps è intervenuto in merito al predetto una tantum e ha evidenziato che "L'erogazione dell'una tantum di euro 500,00 lordi, sebbene sia prevista alla scadenza indicata in premessa, ha riflessi sulle prestazioni economiche di maternità, malattia, congedo matrimoniale e sulle integrazioni salariali di cui al D.Lgs 14 settembre 2015, n. 148, riferite al periodo dal 1° aprile 2015 al 30 novembre 2018. Si precisa peraltro che l'importo di euro 389,00 lordi, in quanto riferito a un mese di retribuzione successivo alla stipulazione del CCNL DMO, non incide sulle prestazioni già erogate".

Il ricalcolo in argomento - precisa l'Istituto - interessa i soli datori di lavoro per i quali ricorrano cumulativamente le seguenti condizioni: datori di lavoro che applicano il CCNL DMO sottoscritto in data 19 dicembre

# Digital Innovation & Start-up

2018; datori di lavoro già associati a Federdistribuzione alla data di sottoscrizione del suddetto CCNL DMO.

Nella Circolare sono fornite indicazioni in merito al ricalcolo delle prestazioni economiche di malattia e di maternità (nonché ai riposi orari post-partum, sulle “retribuzioni” corrisposte ai donatori di sangue e sulle altre prestazioni a carico dell’INPS, conguagliabili con i contributi); indicazioni in merito al ricalcolo delle integrazioni salariali di cui al D.Lgs. n. 148/2015, al termine di decadenza per la richiesta di rimborso o di conguaglio, alla contribuzione addizionale; e istruzioni operative e contabili relativamente al conguaglio e al contributo addizionale.

CIRCOLARE DELL’INPS N. 123 DEL 6 AGOSTO 2021

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%20123%20del%2006-08-2021.htm>



## Cos'è l'Innovation Manager e come si ottiene il riconoscimento?

*Risponde l'avvocato Francesca Maria Valle, socio di WI LEGAL*

La figura del manager dedicato all'innovazione è definita nei suoi contorni tecnici dal Ministero di competenza e regolamentata in via amministrativa. Si tratta dunque di un professionista che deve disporre di caratteristiche e presupposti determinati in via normativa e non già solo socio-culturale.

Istituzione: con decreto del Ministero dello Sviluppo del 7 maggio 2019, con pubblicazione sulla G.U. del 1.7.19 viene disposto un contributo per gli anni 2019, 2020 e 2021 a beneficio delle micro, piccole e medie imprese per consulenze in materia di processi di trasformazione digitale e tecnologica e ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa.

Il MISE (Ministero dello Sviluppo Economico) ha istituito presso di sé un ALBO degli innovation manager con una breve scheda descrittiva di ogni professionista e il campo di specializzazione (data analytics, quantum computing, digital marketing, cyber security,

robotica avanzata, prototipazione etc.). L'Albo, che viene aggiornato ciclicamente, può essere consultato sul sito del Ministero (ultimo aggiornamento 3.8.21). La divisione VII del Ministero è dedicata agli interventi per la ricerca, l'innovazione e grandi progetti d'investimento.

I soggetti abilitati all'iscrizione possono essere sia manager qualificati sia società di consulenza specializzata e le aziende potranno attingere agli elenchi a seconda delle esigenze d'impresa.

Dal punto di vista retributivo l'Innovation manager potrà ricevere un compenso come consulente o come dirigente, con applicazione del ccnl di categoria, anche un incarico a tempo determinato. Il manager viene inserito nell'organico aziendale e partecipa e indirizza le direttive nei confronti di dipendenti e dirigenti aziendali.

Ora veniamo ad una breve descrizione delle caratteristiche professionali dell'Innovation Manager: si occupa essenzialmente di promuovere e gestire l'innovazione nel contesto aziendale, da un lato quella intesa come insieme di nuove idee, tecnologie, comportamenti, dall'altro quella del management, dunque la vera e propria gestione aziendale.

L'approccio dell'Innovation Manager è sistematico, reiterato nel tempo, così da adeguare costantemente le scelte aziendali all'esigenza di innovazione.

Come già descritto questa figura introdotta dal decreto ministeriale ha tre ambiti di applicazione:

1) la valutazione di tutte le nuove opportunità a beneficio del business, dalla scelta dei partner fino alla valutazione di mercati innovativi, spesso legati alle nuove tecnologie, nonché progetti di ricerca in collaborazione con enti pubblici e privati.

2) Il secondo ruolo invece individua quel manager in grado di introdurre un vero e proprio cambio di passo, anche e soprattutto culturale, all'interno dell'azienda.

3) Infine il ruolo dell'abilitatore che analizza e valuta i risultati imprenditoriali e gestisce il portafoglio progetti, secondo una prospettiva molto più manageriale e interna all'azienda rispetto alle altre due. Tale figura deve possedere un ampio ventaglio di soft skills che riguardano in particolare la leadership, la capacità di motivare e ispirare, la visione strategica, ma anche sicuramente la creatività, la curiosità e la capacità di intercettare l'innovazione.

Fonte: [economyup.it](http://economyup.it)



[wilegal.it](https://www.wilegal.it)

