

Febbraio 2022

Rivista dello Studio

CCNL

Cass. 12 novembre 2021,
n. 33801

FISCO

Risp. Ag. Entrate 7 gennaio 2022,
n. 3

LEGGE DI BILANCIO

L. 30 dicembre 2021,
n. 234



Categorie, qualifiche e mansioni

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ IN AMBITO LAVORATIVO

Decreto 7 dicembre 2021

È stato pubblicato, da parte del Dipartimento per le pari opportunità della presidenza del Consiglio dei Ministri, nella G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021 il Decreto 7 dicembre 2021, con l'adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

CCNL

LEGITTIMA L'ESCLUSIONE DALLE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CCNL DI UN SINDACATO RAPPRESENTATIVO DEL 4%

Cass. 12 novembre 2021, n. 33801

La Cassazione, con ordinanza 33801/2021, ha stabilito che deve escludere l'illegittimità costituzionale del sistema della contrattazione nazionale quale delineato dal d.lgs. 165/2001, trattandosi di un insieme non irragionevole di regole organizzative che affondano le radici nel principio di buon andamento e, a monte di questo, nel principio di legalità, destinati a sovrintendere, ai sensi dell'art. 97 Cost., l'attività della p.a. (respinta la questione di legittimità costituzionale che ammette alle trattative sul livello nazionale le organizzazioni sindacali che, in ciascuna area o comparto, così definiti, hanno una rappresentatività sempre superiore al 5%).

Condotta antisindacale

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

Trib. Milano 28 marzo 2021

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

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

Trib. Firenze 9 febbraio 2021

Il Tribunale di Firenze, con decreto 9 febbraio 2021, ha chiarito che la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28, l. 300/1970, quale garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato, non può essere estesa alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i liberi professionisti o lavoratori parasubordinati, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali.

Fisco

SMART WORKING IN ITALIA E REGIME FISCALE DEI LAVORATORI IMPATRIATI

Risp. Ag. Entrate 7 gennaio 2022, n. 3

L'Agenzia delle Entrate, con risposta all'interpello 3/2022, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla possibilità, da parte del lavoratore dipendente di un datore di lavoro svizzero, di fruire del regime speciale per lavoratori impatriati, di cui all'art. 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, qualora abbia svolto parzialmente in Italia il rapporto di lavoro in telelavoro.

Legge di bilancio

PUBBLICATA LA LEGGE DI BILANCIO 2022

L. 30 dicembre 2021, n. 234

È stata pubblicata sulla G.U. n. 310 del 31 dicembre 2021, S.O. n. 49, la L. 234 del 30 dicembre 2021, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024. Il provvedimento contiene importanti novità in tema di lavoro e politiche sociali: riforma degli ammortizzatori sociali, gestione delle crisi aziendali, rilancio dell'apprendistato formativo e tirocini extracurriculari, riforma della sicurezza sui luoghi di lavoro, interventi per giovani e donne, contrasto alla delocalizzazione, riforma del Reddito di cittadinanza, misure per la non autosufficienza.

DISCIPLINA SUI TIROCINI CON NUOVE REGOLE E NUOVE SANZIONI

L. 30 dicembre 2021, n. 234

Per contrastare gli abusi nell'utilizzo di tirocini extracurriculari, la Legge di bilancio 2022 prevede che, entro 6 mesi dall'entrata in vigore Governo e Regioni debbano emanare nuove linee guida, secondo criteri ben definiti e più stringenti degli attuali. Per l'attivazione del tirocinio verrà richiesto un bilancio delle competenze, mentre al termine andrà rilasciata una certificazione delle competenze acquisite. Al fine di prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto dovrà essere individuata in maniera puntuale le modalità con cui il tirocinante presta la propria attività remunerata con una congrua

indennità. Sul piano sanzionatorio, per disincentivare l'utilizzo improprio dei tirocini extracurricolari, viene previsto che il soggetto ospitante possa essere punito, in caso di utilizzo fraudolento, con la pena di una ammenda per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, oltre alla possibilità, su domanda del tirocinante, di chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale (art. 1 commi da 720 a 726).

Licenziamento individuale

ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO PER OPINIONE ESPRESSA DAL LAVORATORE

CEDU 15 giugno 2021, n. 35786/19

La CEDU (Corte Europea dei Diritti dell'Uomo) con sentenza 35786/2021, ha stabilito che viola l'art. 10 della convenzione, che tutela la libertà di espressione, il licenziamento di un dipendente pubblico che aveva messo "mi piace" alcuni post di altri utenti nei quali si usavano toni accesi contro le politiche repressive delle autorità pubbliche e si incoraggiava a protestare contro tali politiche.

WHISTLEBLOWING: IL LICENZIAMENTO CONTRO L'AUTORE DI UNA SEGNALAZIONE È NULLO

Trib. Milano 10 marzo 2021

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 10 marzo 2021, ha stabilito la nullità del licenziamento del lavoratore che ha denunciato il mancato uso delle mascherine nella struttura sanitaria per cui lavorava grazie a una cooperativa. Il Giudice ha messo in evidenza con la sentenza, l'importanza della tutela del segnalante contro atti di ritorsione o discriminatori ex art. 6 del d.lgs. 231/2001, e specificato inoltre la non applicabilità della tutela lavoristica in caso di denuncia all'autorità giudiziaria.

Licenziamento collettivo

L'INTESA DATORE-SINDACATI RIDUCE IL PREAVVISO PER GLI ESODATI

Cass. 15 giugno 2021, n. 16917

La Cassazione, con ordinanza 16917/2021, ha stabilito che in tema di contrattazione aziendale, le specifiche intese ex art. 8 del DL 138/2011, convertito con modificazioni in l. 148/2011, in quanto normativamente preordinate, tra l'altro, a finalità di gestione di crisi aziendale e occupazionali (c.d. contratti di prossimità), possono operare anche in deroga alle disposizioni di legge in tema di conseguenze di recesso dal rapporto di lavoro, prevedendo la riduzione del trattamento sostitutivo previsto dal Ccnl di categoria a titolo di mancata effettuazione del preavviso, che nell'ambito di un'operazione di licenziamento collettivo, mira ad assicurare un minor costo sociale dell'operazione in questione e a salvaguardare la prosecuzione dell'attività d'impresa.

CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: NOZIONE ELASTICA DI CARICHI DI FAMIGLIA

Cass. 26 aprile 2021, n. 10996

La Cassazione, con sentenza 10996/2021, ha stabilito che il riferimento ai “carichi di famiglia”, di cui all’art. 5 della l. 223/1991, deve essere individuato in relazione al fabbisogno economico della situazione familiare e, quindi, dalle persone effettivamente a carico e non da quelle risultanti in relazione ad altri parametri che potrebbero rivelarsi non esaustivi. Nel caso di specie, la Corte ha confermato la decisione dei giudici di merito, i quali avevano fatto riferimento a una nozione “elastica” dei carichi di famiglia, non limitata al profilo fiscale, rimarcando la necessità per la parte datoriale di scrutinare tutti gli elementi che potrebbero concorrere a definire in senso sostanziale gli oneri economici derivanti dal mantenimento di un familiare e gravanti sul singolo lavoratore. Con la conseguenza che è stato dichiarato illegittimo il licenziamento – con gli effetti reintegratori e risarcitori conseguenti alla violazione dei criteri di scelta – intimato a un lavoratore separato consensualmente e tenuto a corrispondere all’altro coniuge un assegno di mantenimento per la figlia minore.

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO: SIGNIFICATO DELL’ESPRESSIONE “INTENDA LICENZIARE”

Cass. 31 maggio 2021, n. 15118

La Cassazione, con sentenza 15118/2021, ha stabilito che l’attivazione di una pluralità di procedure ex art. 7 della l. 604/1966 non rileva ai fini della sussistenza dei requisiti quantitativi per l’applicazione della procedura prevista per i licenziamenti collettivi ex art. 24 l. 223/1991. Nel caso di specie, la Suprema Corte ha cassato con rinvio la decisione della Corte d’Appello che aveva qualificato il licenziamento per gmo intimato alla lavoratrice come licenziamento collettivo in presenza di successive risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute con altri lavoratori in numero complessivo superiore a 5.

Maternità

MATERNITÀ E PATERNITÀ: LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO

Circ. Inps 3 gennaio 2022, n. 1

L’Inps, con circolare 1/2022, esamina l’estensione della tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi, introdotta dalla Legge di Bilancio 2022, per i soggetti a basso reddito. Il documento di prassi si occupa anche della stabilizzazione del congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti. Le istanze per la fruizione di entrambe le indennità devono essere presentate per via telematica.

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.

LAVORO NELLE FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI: PUÒ ESSERE VALIDAMENTE DISPOSTO DA CLAUSOLE NEL CONTRATTO INDIVIDUALE

Cass. 31 marzo 2021, n. 8958

La Cassazione, con ordinanza 8958/2021, ha stabilito che il diritto soggettivo di astenersi dalla prestazione in occasione delle festività infrasettimanali è disponibile da parte del lavoratore, il quale può rinunciare in virtù di un accordo individuale con il datore di lavoro, il cui contenuto deve essere interpretato alla luce della l. 260/1949, che, pur prevedendo l'indisponibilità del diritto a livello collettivo e dunque la nullità delle clausole della contrattazione collettiva che dovessero prevederlo come obbligatorio, non prevede un divieto assoluto di lavorare nelle predette festività. (Nella specie, la Corte ha cassato la sentenza di merito che aveva giudicato nulla per indeterminatezza dell'oggetto la clausola di alcuni contratti individuali di lavoro secondo cui, qualora richiesto, il lavoratore poteva essere chiamato a prestare attività lavorativa nei giorni festivi e domenicali, fermo il diritto al riposo previsto dalla legge, ritenendola interpretabile come manifestazione di una generica disponibilità alla prestazione lavorativa, che necessitava di ulteriore specifico consenso del lavoratore, con riferimento alle singole giornate festive nelle quali il datore avesse richiesto il suo impiego).

Retribuzione

IL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE È DIRETTAMENTE INVOCABILE DAI SINGOLI LAVORATORI

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

La Corte di Giustizia UE, con sentenza C-624-19, ha stabilito che l'art. 157 TFUE deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta nelle controversie tra privati in cui è dedotta l'inosservanza del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per un «lavoro di pari valore», sancito in tale articolo. Nel caso di specie, alcuni lavoratori, tanto di sesso femminile quanto di sesso maschile, impiegati presso diversi punti vendita della società datrice, ricorrono giudizialmente deducendo di non aver ricevuto una retribuzione pari a quella di alcuni colleghi impegnati nella medesima attività, in violazione dell'art. 157 TFUE.

Smart-working

SMART WORKING: ACCORDO ASPI-SINDACATI

Accordo 3 novembre 2021

Nuovo accordo con le organizzazioni sindacali all'insegna del lavoro sostenibile, circa il 50% delle 5000 persone che lavorano in Aspi, per i ruoli e le attività che consentono una gestione del lavoro flessibile, potrà usufruire di nuovi strumenti di elasticità oraria e di una autonoma pianificazione del tempo e del luogo di lavoro. Nell'ambito dell'accordo viene di fatto istituita "una elasticità oraria della prestazione che consentirà ai lavoratori di iniziare la propria attività quotidiana nell'orario preferito e più compatibile con le proprie necessità". L'attività giornaliera, infatti, oltre a poter iniziare in orari scaglionati, contribuendo in tal modo ad evitare fenomeni di traffico urbano nelle fasce orarie tipiche degli orari di ufficio, potrà anche essere svolta due giorni su cinque da remoto e non necessariamente nel domicilio comunicato all'azienda. L'esecuzione e l'organizzazione delle attività vengono così affidate al singolo lavoratore che nell'ambito dell'orario 8.00/20.00 potrà valutare quando usufruire e attivare il diritto a 4 ore di disconnessione complessive e non cumulabili, per coniugare l'attività lavorativa alle necessità personali e familiari. L'iniziativa siglata da Autostrade per l'Italia con le organizzazioni sindacali sarà rivolta prioritariamente ai genitori con bambini di età inferiore a 3 anni, a dipendenti portatori di handicap o situazioni di difficoltà temporanea, a dipendenti che assistono persone con disabilità e alle famiglie mono-genitoriali. Il modello organizzativo agile del lavoro potrà, in ogni caso, essere applicato a tutti i dipendenti la cui attività lavorativa consenta la flessibilità professionale.

SMART WORKING IN ITALIA E REGIME FISCALE DEI LAVORATORI IMPATRIATI

Risp. Ag. Entrate 7 gennaio 2022, n. 3

L'Agenzia delle Entrate, con risposta all'interpello 3/2022, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla possibilità, da parte del lavoratore dipendente di un datore di lavoro svizzero, di fruire del regime speciale per lavoratori impatriati, di cui all'art. 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, qualora abbia svolto parzialmente in Italia il rapporto di lavoro in telelavoro.

Speciale Coronavirus

CONGEDO PARENTALE PER COVID-19 FINO AL 31 MARZO 2022

Mess. Inps 8 gennaio 2022, n. 74

L'Inps, con messaggio 74/2022, comunica che l'art. 17 del DL 221/2021 ha prorogato fino al 31 marzo 2022 il termine per la fruizione del "Congedo parentale SARS CoV-2", per genitori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione, alla durata della quarantena da contatto del figlio, ovunque avvenuto, nonché alla durata del periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali.

DECRETO CON MISURE URGENTI NEI LUOGHI DI LAVORO E NELLE SCUOLE

DL 7 gennaio 2022, n. 1

È stato pubblicato sulla G.U. n. 4 del 7 gennaio 2022, il DL 1/2022, recante “Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore”. Il provvedimento stabilisce, a partire dall'8 gennaio e fino al 15 giugno 2022, l'obbligo vaccinale per tutti i cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché i cittadini stranieri che hanno compiuto i 50 anni. Inoltre, a partire dal 15 febbraio 2022, i lavoratori pubblici e privati con 50 anni di età possono accedere ai luoghi di lavoro solo se in possesso del Green Pass Rafforzato. Il decreto prevede altresì che, in caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria di 100 euro. Inoltre, vengono estesi i servizi e le attività per i quali è necessario il possesso delle certificazioni verdi Covid-19, di vaccinazione e guarigione.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Mess. Inps 14 gennaio 2022, n. 197

L'Inps, con messaggio 197/2022, fornisce ulteriori chiarimenti rispetto all'ambito di applicazione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale, nonché le indicazioni operative per la richiesta dell'esonero e per la corretta esposizione del beneficio nelle denunce contributive.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE A FAVORE DEI LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO

Circ. Inps 14 gennaio 2022, n. 8

L'Inps, con circolare 8/2022, ha fornito istruzioni amministrative in materia di indennità per la disoccupazione involontaria dei lavoratori autonomi dello spettacolo (Alas), introdotta a decorrere dal 1° gennaio 2022, a favore dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lettere a) e b), d.lgs. 182/1997, che prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (art. 2, comma 1, lettera a), d.lgs. 182/1997) o che prestino a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a).

PROROGA DEGLI INCARICHI CONFERITI AI PENSIONATI PER EMERGENZA SANITARIA

Mess. Inps 20 gennaio 2022, n. 298

L'Inps, con il messaggio 298/2022, comunica la proroga al 31 marzo 2022 degli incarichi conferiti ai pensionati per fare fronte all'emergenza sanitaria da Covid-19. Sotto il profilo pensionistico, per effetto del differimento dei termini al 31 marzo 2022, fino a tale data i redditi percepiti a seguito degli incarichi conferiti ai sensi del decreto Cura Italia continuano a essere cumulabili con i trattamenti pensionistici, compreso il trattamento pensionistico c.d. quota 100, ad eccezione dei trattamenti di pensione di cui all'art. 1, comma 199, della l. 232/2016 (pensione ai lavoratori c.d. precoci).

CONGEDO PARENTALE PER LAVORATORI AUTONOMI: ATTIVA LA PROCEDURA

Mess. Inps 21 gennaio 2022, n. 327

L'Inps, con il messaggio 327/2022, fornisce le istruzioni per la fruizione del "Congedo parentale SARS CoV-2" da parte dei genitori lavoratori con figli affetti dal virus, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi. L'Istituto, infatti, comunica il rilascio della procedura per la presentazione delle domande per i genitori lavoratrici e lavoratori autonomi e per quelli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

NUOVO SOSTEGNO ALLE IMPRESE E AGLI OPERATORI ECONOMICI

DL 21 gennaio 2022

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 57 del 21 gennaio 2022, ha approvato un decreto-legge che introduce misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico.

PROROGA DELLA VALIDITÀ DELLE CERTIFICAZIONI DI ESENZIONE ALLA VACCINAZIONE

Circ. Min. Salute 25 gennaio 2022, n. 5125

Il Ministero della Salute, con circolare 5125/2022, ha comunicato che la validità delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-SARS-CoV-2, già emesse e di nuova emissione, è prorogata al 28 febbraio 2022, fatta salva l'eventuale cessazione anticipata della stessa conseguente alle disposizioni del Dpcm, in corso di adozione, di cui all'art. 9-bis, comma 3, DL 52/2021.

ORGANISMI SPORTIVI: SOSPENSIONE DEI TERMINI RELATIVI AI VERSAMENTI DEI CONTRIBUTI

Circ. Inps 27 gennaio 2022, n. 14

L'Inps, con circolare 14/2022, ha fornito indicazioni in merito al dettato del DL 21 ottobre 2021, n. 146, che, all'art. 3-quater – introdotto dalla legge di conversione 215/2021 – ha previsto per le federazioni sportive nazionali, per gli enti di promozione sportiva e per le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche ulteriori misure concernenti la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

PUBBLICATO IL DECRETO SOSTEGNI-TER

DL 27 gennaio 2022, n. 4

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella G.U. n. 21 del 27 gennaio 2022, il DL n. 4 del 27 gennaio 2022, con misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico. Il decreto, tra le altre cose, riconosce la possibilità di trattamenti di integrazione salariale per le aziende qui indicate, utilizzando la disciplina del riformato d.lgs. 148/2015 ma senza il pagamento della contribuzione addizionale di cui agli articoli 5 e 29, comma 8. La CIG "agevolata" potrà decorrere dalla data del 1° gennaio 2022 e fino al 31 marzo 2022.

BONUS PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO: ACCORDO INPS-REGIONE MARCHE

Mess. Inps 27 gennaio 2022, n. 425

L'Inps, con messaggio 425/2022, fornisce le informazioni in merito all'oggetto e alla finalità dell'accordo, alla modalità di individuazione dei beneficiari e agli adempimenti per la corresponsione di un bonus una tantum a favore dei lavoratori dello spettacolo dal vivo residenti nella Regione Marche. Per fare fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, la Regione Marche ha stanziato 770.000 euro per corrispondere un bonus una tantum, a integrazione delle indennità nazionali previste, a favore dei lavoratori dello spettacolo dal vivo residenti nella regione. Per disciplinare le modalità di erogazione è stato sottoscritto un accordo tra Regione Marche e Inps, che prevede un procedimento semplificato per la concessione e il pagamento del bonus.

Trasferimento d'azienda

CESSIONE DI UN RAMO D'AZIENDA RELATIVO ALL'ATTIVITÀ DI RECUPERO CREDITI DA PARTE DI UN ISTITUTO BANCARIO

Trib. Genova 23 febbraio 2021

Il Tribunale di Genova, con sentenza del 23 febbraio 2021, ha stabilito che ai fini dell'applicazione dell'art. 2112 c.c. in materia di trasferimento di un ramo d'azienda, i requisiti necessari devono essere identificati nell'autonomia funzionale del ramo al momento del suo trasferimento, da intendersi come capacità di questo, già anteriormente allo scorporo, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali e organizzativi e nella preesistenza alla cessione, intesa come capacità di svolgere autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione cui esso risultava finalizzato già nell'ambito dell'impresa cedente; sono invece a tali fini irrilevanti l'appartenenza o meno del ramo ceduto al core business aziendale, l'iniziale utilizzo da parte del cessionario, in forza di un contratto di locazione, dei medesimi locali dove in precedenza operava il cedente, l'assegnazione al cessionario dell'attività di recupero credito in forza di un contratto di mandato, senza contestuale cessione della titolarità dei relativi crediti, il successivo ripristino all'interno del cedente di una struttura con funzioni analoghe al ramo ceduto.

Trasferimento del lavoratore

DIPENDENTE CON PROBLEMI DI SALUTE: LEGITTIMA L'ASSEGNAZIONE AD ALTRA SEDE IN ATTESA DELLE VERIFICHE MEDICHE

Cass. 10 giugno 2021, n. 16383

La Cassazione, con ordinanza 16383/2021, ha determinato che ai fini della legittimità del trasferimento individuale di un lavoratore divenuto non più idoneo alle mansioni, trova applicazione il principio declinato con specifico riferimento al licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, secondo cui il datore di lavoro ha l'obbligo di previa verifica della possibilità di adattamenti organizzativi ragionevoli, in applicazione del DL 216/2003, art. 3, comma 3-bis, di recepimento dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/Ce, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata e conforme agli obiettivi posti dal predetto art. 5 essendo egli tenuto, pur senza modificare l'assetto organizzativo dei

fattori produttivi insindacabilmente stabiliti, ad assegnare all'invalido mansioni compatibili con la natura e il grado delle sue menomazioni, reperendo nell'ambito della struttura aziendale il posto di lavoro più adatto alle condizioni di salute di tale lavoratore.

Trasporto

SOSPESE DAL MINISTERO DEL LAVORO 19 AZIENDE DI LOGISTICA

(Newsletter TrasportoEuropa 24/12/2021)

Nel 2021, la squadra dedicata ai controlli sulla regolarità nelle imprese di logistica e trasporto merci istituita dal ministero del Lavoro ha controllato novanta aziende, trovando irregolarità in metà di esse già al primo accesso. Lo ha comunicato una nota ministeriale del 20 dicembre 2021, precisando che gli ispettori hanno verificato 1739 posizioni lavorative e intervistato 950 lavoratori. Quest'attività di vigilanza straordinaria è avvenuta tramite accessi simultanei, secondo il modello di multi-agenzia, con squadre formate da personale ispettivo ordinario e tecnico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dei Carabinieri per la Tutela del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail, della Guardia di Finanza, del Mise e con la collaborazione dell'Agenzia delle Entrate. "Dalle prime risultanze sono emersi profili di irregolarità in materia di lavoro nero; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - con particolare riferimento alla mancata valutazione dei rischi, alla sorveglianza sanitaria, alla omessa formazione ed addestramento dei lavoratori, alla prevenzione incendi, alla mancata verifica della correttezza dell'affidamento dei subappalti - oltre che violazioni in materia di orario di lavoro/straordinario/riposi, falsi part-time e false trasferte", scrive il ministero del Lavoro. In diciannove casi le irregolarità erano così gravi da comportare la sospensione delle attività. In quattro casi per lavoro nero e in quindici casi per motivi di salute e sicurezza.

Varie

LE FAQ SU MOBILITY MANAGEMENT E PIANI SPOSTAMENTO CASA-LAVORO

Decreto interministeriale Mite 12 maggio 2021, n. 179

Il Ministero della Transizione Ecologica ha pubblicato, sul proprio sito internet, le domande più frequenti (FAQ) pervenute sul Decreto Interministeriale n. 179/2021 in merito al mobility manager ed alla predisposizione dei "Piani di spostamento casa-lavoro" (PSLC). Il documento sarà periodicamente aggiornato e costituirà un utile supporto per gli enti, le amministrazioni e le aziende interessate.

Centro Studi



Logistica e trasporti



Accordo di rinnovo CCNL trasporto spedizioni merci e logistica

In data 23 novembre 2021 è stata sottoscritta una ipotesi di accordo, di validità estesa su tutto il territorio nazionale, tra la rappresentante di categoria Assoespressi, e le associazioni sindacali di categoria, volto a disciplinare con maggior favore e puntualità alcuni aspetti propri della nostra attività lavorativa presenti nel CCNL Trasporto, Spedizioni merci e Logistica.

L'accordo, valido dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, si riferisce a tutto il **personale viaggiante di qualifica "G" di cui al CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni**.

Di seguito le modifiche più rilevanti introdotte a mezzo di detto accordo:

- Ferma restando l'applicazione dell'art. 11 e 11 quinquies CCNL di riferimento, per il personale viaggiante discontinuo, si stabilisce che il limite dell'orario ordinario di lavoro, attualmente pari a 44 ore settimanali, **sarà ridotto a 43 ore settimanali a partire dal 1° giugno 2022 e a 42 ore settimanali a partire dal 1° giugno 2023**;
- A partire dal 1° gennaio 2022, verrà introdotto

un **premio di risultato** di importo massimo pari ad euro 1100,00 lordi. L'ammontare complessivo di detto premio sarà parametrato sulla base di standard qualitativi, quantitativi e di produttività nonché dalla professionalità individuale e, ove consentito, non sarà oggetto di tassazione. L'erogazione del premio riguarda i lavoratori assunti a tempo indeterminato o tempo determinato ed interinali, in ogni caso con un'anzianità aziendale continuativa uguale o superiore a 6 mesi nell'anno solare; l'erogazione è prevista entro il primo trimestre dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

- Lo **straordinario** scatterà al superamento delle ore eccedenti il totale delle ore lavorabili al termine del mese così come sopra individuate. Viene meno, dunque, qualunque accordo sul punto precedente e diverso;

- L'**indennità di trasferta** in favore del personale viaggiante che si rechi al di fuori dal territorio comunale, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sarà aumentata in maniera importante ad euro 18/giorno (euro diciotto/00) e ad euro 19,00/giorno (euro diciannove/00) a decorrere dal 1° settembre 2023.

Detta indennità verrà altresì riconosciuta in misura integrale ai dipendenti che prestano attività in regime di part-time verticale;

- Nel caso di **rotta annullata**, ai lavoratori verrà comunque riconosciuta la propria paga base;

- Con riferimento al **lavoro semifestivo** ed alle giornate del 24 e del 31 dicembre, si precisa che il servizio verrà svolto solo per tramite di personale volontario, con maggiorazioni previste sulla base dell'orario festivo e straordinario, ma che la giornata non avrà orario ridotto;

- **Verrà creata una commissione tecnica con lo scopo di individuare, valutare e minimizzare l'impatto di danni e franchigie per dipendenti ed azienda**;

- Con riferimento alle multe, a ciascun lavoratore verrà addebitato il valore della stessa pagata

Sport

entro i 5 (cinque) giorni, **senza l'addebito di alcuna ulteriore maggiorazione.**

- Il costo di eventuali **parcheggi a pagamento** nell'esercizio dell'attività lavorativa del conducente sarà integralmente a carico dell'azienda;

- Potrà essere richiesta, all'atto di assunzione, una autocertificazione relativa ai **carichi pendenti ed al casellario giudiziale.**

Detto accordo **annulla e sostituisce** tutti gli altri attualmente in essere sul territorio nazionale ed aventi ad oggetto le medesime pattuizioni contrattuali.



La Cassazione sull'obbligo contributivo per gli istruttori di società sportive dilettantistiche

In attesa che la riforma del lavoro sportivo entri in vigore (salvo ulteriori ripensamenti, allo stato la decorrenza è il 1 gennaio 2023) si segnalano 4 sentenze della Cassazione, Sez. Lavoro, pubblicate a ridosso dello scorso Natale (n. 41397 del 23.12.2021, n. 41467 del 24.12.2021, n. 4168 del 24.12.2021, e n. 41570 del 27.12.2021) sul tema dell'applicabilità o meno dell'art. 67, comma 1, lett. m), T.U.I.R. (D.p.R n. 917/86) ai soggetti che svolgono attività di istruttori sportivi presso società sportive dilettantistiche.

Secondo tale articolo, nella versione applicabile all'epoca dei fatti (ante modifica ad opera della L. 30 dicembre 2020, n. 178) *“Sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, nè in relazione alla qualità di lavoratore dipendente: (...) m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati nell'esercizio diretto di*

attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche e di cori, bande e filodrammatiche da parte del direttore e dei collaboratori tecnici”.

In particolare, le fattispecie sottoposte all'esame della Corte riguardavano la pretesa contributiva da parte dell'Inps rispetto all'attività svolta da alcuni istruttori (per la maggior parte di nuoto).

La Suprema Corte, con le richiamate sentenze ha stabilito che: *“Per effetto della previsione contenuta nell'art. 67 TUIR, primo comma lettera m), che dunque determina effetti eccettuativi anche rispetto all'obbligo contributivo previdenziale, non risultano soggette agli obblighi predetti le prestazioni, se compensate nei limiti monetari di cui all'art. 69 TUIR, relative alla formazione, alla didattica, alla preparazione ed all'assistenza all'attività sportiva dilettantistica (art. 35, comma 5, d.l. n. 207/2008 conv. in l. n. 14 del 2009) a condizione che chi invoca l'esenzione, con accertamento rimesso al giudice di merito, dimostri che:*

- le prestazioni rese non siano compensate in relazione all'attività di offerta del servizio sportivo svolta da lavoratori autonomi o da imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente assunta dal prestatore (art. 67 primo comma TUIR);*

- tali prestazioni siano rese in favore di associazioni o società che non solo risultano qualificate come dilettantistiche, ma che in*

concreto posseggono tale requisito di natura sostanziale, ossia svolgono effettivamente l'attività senza fine di lucro e, quindi, operano concretamente in modo conforme a quanto indicato nelle clausole dell'atto costitutivo e dello statuto, il cui onere probatorio ricade sulla parte contribuente, e non può ritenersi soddisfatto dal dato del tutto neutrale dell'affiliazione ad una federazione sportiva o al CONI ;

- le prestazioni siano rese nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche e cioè che siano rese in ragione del vincolo associativo esistente tra il prestatore e l'associazione o società dilettantistica, restando esclusa la possibilità che si tratti di prestazioni collegate all'assunzione di un distinto obbligo personale;*

- il soggetto che rende la prestazione e riceve il compenso non svolga tale attività con carattere di professionalità e cioè in corrispondenza all'«arte o professione» abitualmente esercitata anche se in modo non esclusivo (art. 53 TUIR)”.*

Ciò che più rileva, per i fini che interessano, riguarda l'ultimo aspetto evidenziato dalla S.C.: l'applicabilità dell'art. 67, comma 1, lett. m), T.U.I.R. e cioè, in buona sostanza, la possibilità di beneficiare dell'esenzione da imposizione fiscale e contributiva (purché entro il limite di euro 10.000 annui sancito dall'art. 69 T.U.I.R.), dipende infatti dalla natura non professionale (o non abituale) dell'attività svolta dai soggetti coinvolti.

Sulla base di tali principi, la Corte nelle prime due pronunce (n. 41397/21 e 41467/21) ha annullato le sentenze d'appello in quanto è stato accertato il difetto di valutazione in ordine al carattere professionale o meno dell'attività svolta dagli istruttori e cioè, come sopra richiamato, se la stessa corrispondeva all'“arte o professione” abitualmente esercitata (seppur in modo non continuativo).

Nella sentenza n. 41468/21 ha rigettato il ricorso dell'Associazione sportiva in quanto la Corte territoriale aveva correttamente accertato

Retail e GDO

lo svolgimento dell'attività degli istruttori in modo "professionale", mentre nell'ultima sentenza (n. 41570/21) la S.C. ha respinto il ricorso dell'Inps poiché i giudici di merito avevano effettivamente accertato lo svolgimento di attività non professionale, in quanto meramente discontinua e non abituale, da parte dei collaboratori.



Assenza per malattia e dovere del lavoratore di dare immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della sua dimora

Con la recente sentenza n. 36729 del 25 novembre 2021, la Suprema Corte ha affrontato un caso di licenziamento disciplinare in cui veniva in rilievo la violazione del dovere di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi, come previsto dal CCNL Commercio, da parte di un dipendente assente per malattia.

La vicenda da cui trae origine la sentenza della Corte di Cassazione riguardava un lavoratore, in congedo per malattia, il quale comunicava la variazione del proprio indirizzo di reperibilità soltanto all'Inps e non anche al datore di lavoro. A causa di un disguido dell'Istituto, l'ispettore dell'Inps si recava al precedente indirizzo, sicché il lavoratore risultava assente alla visita di controllo.

In ragione di ciò, il datore di lavoro comminava

Avv. Abramo Abrami

al lavoratore la sanzione del licenziamento disciplinare, per assenza ingiustificata per effetto del mancato rientro in azienda dopo l'assenza alla visita di controllo, ex art. 174 del CCNL Commercio *ratione temporis* applicabile (si trattava del CCNL del 18 luglio 2008, come rinnovato il 26 febbraio 2011 e quindi il 30 marzo 2015).

Impugnato dal lavoratore il recesso datoriale, in primo grado il licenziamento veniva annullato ai sensi della L. n. 300/1970, art. 18, comma 4, con condanna della società a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria in misura di dodici mensilità.

La Corte d'Appello, invece, riformando la sentenza di primo grado, dichiarava illegittimo, perché non proporzionato, il licenziamento disciplinare e risolto il rapporto di lavoro, condannando la società datrice a pagare al lavoratore un'indennità risarcitoria in misura di quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La Corte territoriale, quindi, applicava la tutela meramente obbligatoria di cui all'art. 18, comma 5, della L. n. 300/1970.

Pronunciandosi sulla qualificazione della condotta del lavoratore e sulla tutela applicabile, la Cassazione è invece giunta a conclusioni diverse rispetto alla Corte d'Appello.

La Suprema Corte ha innanzitutto evidenziato che sussiste un obbligo di reperibilità del lavoratore anche durante il periodo di malattia, espressione dell'obbligo di cooperazione nell'impresa ai sensi dell'art. 220 del CCNL Commercio sopra indicato e in osservanza dei generali principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, chiaramente previsto dall'art. 224 del CCNL in questione, secondo cui il personale ha il dovere di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi; e anche l'assenza di malattia integra, ha precisato la Corte, un

periodo di congedo.

Nel caso di specie, risultava accertata la violazione, da parte del lavoratore, dell'art. 224 del CCNL, avendo questi comunicato la variazione del proprio indirizzo di reperibilità soltanto all'Inps e non anche al datore di lavoro.

Invece, secondo la Cassazione, doveva escludersi la sussistenza della fattispecie di assenza ingiustificata per mancato rientro in azienda, in quanto la visita di controllo era stata tentata a un indirizzo diverso da quello correttamente comunicato dal lavoratore, a causa di un disagio interno dell'Inps.

Pertanto, la sanzione applicabile per la violazione accertata avrebbe dovuto essere una sanzione conservativa. Invero, l'art. 225 del predetto CCNL Commercio prevedeva la sanzione della multa nel caso in cui il lavoratore "non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi".

Conseguentemente, a differenza di quanto ritenuto dalla Corte d'Appello, al lavoratore licenziato andava riconosciuta la tutela reintegratoria attenuata di cui all'art. 18, comma 4, della L. n. 300/1970.

La Suprema Corte ha, quindi, cassato la sentenza impugnata e rinviato alla Corte d'Appello in diversa composizione, affinché decida la causa sulla base dei seguenti principi di diritto: *"Anche durante il periodo di congedo per malattia, il lavoratore è tenuto all'obbligo di reperibilità e pertanto a comunicare la variazione del relativo indirizzo al datore di lavoro, permanendo il regime di subordinazione. Sicché, laddove il CCNL applicabile (nel caso di specie: art. 224 CCNL Commercio) preveda per tale violazione una sanzione conservativa (la multa), deve essergli applicata in caso di licenziamento la tutela reintegratoria stabilita dall'art. 18, comma 4, come novellato dalla L. n. 92 del 2012". "Qualora il lavoratore abbia invece*

comunicato detta variazione all'Inps e la visita di controllo sia stata tentata a indirizzo diverso da quello correttamente comunicato per fatto dell'Istituto, deve essere esclusa la ricorrenza di un'assenza ingiustificata del lavoratore nei confronti del proprio datore al quale la variazione non sia stata comunicata per effetto del mancato rientro in azienda".

wilegal.it