



A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 35/2020



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Giugno 2020]

COVID 19 – DECRETO RILANCIO

(D.L. 34 del 19.05.2020 – G.U. n. 128 del 19.05.2020 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 160 del 03.06.2020)



Lo scorso 19.05.2020 c.d. Decreto Rilancio (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il giorno stesso ed entrato in vigore il giorno successivo) è intervenuto anche nella gestione dei rapporti di lavoro:

In particolare:

- a) è stato prorogato al 17 agosto 2020 il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- b) è possibile prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) in essere al 23 febbraio 2020 (sono esclusi quelli stipulati per la prima volta dopo il 23.02.2020).

La proroga o il rinnovo, sempre nel rispetto del limite dei 24 mesi, potrà essere acausale a condizione che il contratto cessi entro il 30 agosto;

- c) è stata estesa la durata degli ammortizzatori sociali di ulteriori 9 settimane: le prime cinque potranno essere richieste entro il 31.08.2020 e le restanti 4 nel periodo dall' 01.09.2020 al 31.10.2020.

Le imprese operanti nei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche potranno usufruire di tutte le 9 settimane entro il 31.08.2020;

- d) è stata ampliata la durata dei congedi parentali, dei permessi ex art. 33 L. 104/1992 e del bonus baby sitter introdotti dal D.L. dello scorso 17 marzo;



Circolare GIUGNO 2020
Pag. 1



- e) nel caso in cui i lavoratori siano costretti a restituire al proprio datore di lavoro delle somme indebitamente percepite la restituzione avverrà al netto delle ritenute subite ed al datore di lavoro sarà riconosciuto un credito d' imposta del 30%.

COVID 19 – PAGAMENTO F24 E DURC

(D.L. 34 del 19.05.2020 – G.U. n. 128 del 19.05.2020 – INPS, Circolare n. 64 del 28.05.2020 – INAIL, Circolare n. 23 del 27.05.2020)



Il D.L. 34 del 19.05.2020 c.d. Decreto Rilancio (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 19 maggio ed entrato in vigore il giorno successivo) ha previsto che il pagamento di tutti i versamenti sospesi dovrà essere effettuato (senza applicazione di sanzioni e interessi) in un' unica soluzione entro il 16 settembre 2020 oppure in quattro rate mensili di pari importo (sempre a decorrere dal 16 settembre 2020). Per espressa previsione normativa non è consentito il rimborso di quanto già versato.

Il Decreto Rilancio ha altresì previsto che i DURC in scadenza nel periodo dal 31 gennaio 2020 al 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020.

COVID 19 – TUTELA INFORTUNISTICA INAIL

(INAIL, Circolare n. 22 del 20.05.2020)



Facendo seguito e ad integrazione della precedente Circolare n. 13 del 03.04.2020 (vedasi precedente comunicazione di maggio c.a.) l' INAIL ha fornito ulteriori istruzioni operative nonché chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica *“nei casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro”*.

L'infezione da SARS-Cov-2, come accade per tutte le infezioni da agenti biologici, se contratte in occasione di lavoro è tutelata dall' INAIL quale infortunio sul lavoro.

Infatti, tutte le patologie infettive (vale per il COVID-19, così come, per esempio, per l'epatite, la brucellosi, l'AIDS e il tetano) contratte in occasione di lavoro sono da sempre, infatti, inquadrate e trattate come infortunio sul lavoro.



Pertanto, la disposizione, seppure dettata in un momento emergenziale, in realtà nulla ha innovato, dando seguito a un principio consolidato dalla giurisprudenza.

L' accertamento dell'infortunio da contagio da SARS-Cov-2: viene ribadito che occorre sempre accertare la sussistenza di indizi gravi, precisi e concordanti sui quali deve fondarsi la presunzione semplice di origine professionale del contagio.

In altri termini, la presunzione semplice, che ammette sempre la prova contraria, presuppone comunque l'accertamento rigoroso dei fatti e delle circostanze che facciano fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro.

Non devono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo da parte dell'Istituto con i presupposti per la responsabilità penale e civile del datore di lavoro che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative.

Infatti, oltre alla rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche la prova dell'imputabilità a titolo di dolo o colpa (difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire il contagio) nella condotta tenuta dal datore di lavoro.

Pertanto, il riconoscimento del diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto non può assumere rilievo per sostenere responsabilità né in sede penale né in sede civile.

Responsabilità che sarà ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche che, nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali previste all'articolo 1, c. 14 del D.L. n.33 del 16.05.2020.

Analogamente, l'attivazione dell'azione di regresso da parte dell'Istituto non potrà basarsi sul semplice riconoscimento dell'infezione da Sars- Cov-2 ma presuppone, anche l'imputabilità a titolo, quantomeno, di colpa, della condotta causativa del danno.

In conclusione, in assenza di una comprovata violazione da parte del datore di lavoro delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n.33, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.



COVID 19 – EMERSIONE BRACCIANTI, COLF E BADANTI

(D.L. 34 del 19.05.2020 – G.U. n. 128 del 19.05.2020 – Ministero dell' Interno, D.M. 27.05.2020 - Ministero dell' Interno, Circolari del 30.05.2020 e n. 400/C/2020 del 30.05.2020 – INPS, Circolare n. 68 del 31.05.2020 – INPS, Messaggio 2327 del 04.06.2020 – Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 27/E del 29.05.2020)

Il Decreto Rilancio ha previsto una sanatoria nei confronti dei lavoratori operanti nel settore dell' agricoltura (compreso allevamento, zootecnia, pesca e acquacoltura come da elenco codici Ateco allegato al D.M. del 27.05.2020) e nel settore di assistenza alla persona e lavoro domestico (colf, badanti, ecc.).

Presso lo **SPORTELLO UNICO DELL' IMMIGRAZIONE** il datore di lavoro potrà:

- regolarizzare rapporti di lavoro con cittadini extracomunitari;
- stipulare un contratto di lavoro con cittadini extracomunitari privi di permesso di soggiorno.

Presso l' **INPS** il datore di lavoro potrà regolarizzazione rapporti di lavoro con cittadini italiani e della UE.

Il contratto di lavoro potrà essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

I rapporti di lavoro domestici potranno stipulare contratti part-time (con reddito non inferiore a €. 459,83 annui) mentre nel settore dell' agricoltura i contratti dovranno essere a tempo pieno.

REQUISITI:

- il rapporto di lavoro in nero doveva essere in corso alla data del 19.05.2020;
- ad esclusione dei soggetti affetti da gravi patologie o disabilità, il datore di lavoro deve essere in possesso di un reddito non inferiore a determinati importi (€. 20.000 se monoreddito, €. 27.000 in presenza di nuclei familiari con più persone conviventi, ecc.);
- il lavoratore extracomunitario deve dimostrare di essere presente in Italia prima dell' 08.03.2020.

COSTI: il datore di lavoro dovrà versare un contributo forfettario di €. 500,00 (F24-REDT 2020) e, nei due casi di regolarizzazione di rapporti in nero un ulteriore contributo forfettario a titolo contributivo, retributivo e fiscale il cui ammontare sarà determinato con apposito decreto;



Presso la **QUESTURA** il lavoratore potrà richiedere il rilascio di un permesso di lavoro temporaneo di 6 mesi che potrà essere utilizzato per lavoro subordinato esclusivamente nei due settori interessati.

In questo caso il lavoratore dovrà versare un contributo forfettario di €. 130,00 maggiorato di ulteriori €. 30,00 per oneri di procedura.

REQUISITI - Il lavoratore dovrà:

- essere possesso di un documento di identità (passaporto o equipollente);
- essere possesso di un permesso di soggiorno scaduto;
- dimostrare di essere in Italia da prima dell' 08.03.2020;
- aver svolto attività di lavoro nei due settori interessati prima del 31.10.2019.

ELEMENTI COMUNI A TUTTE E QUATTRO LE FATTISPECIE DI PROCEDURE

DECORRENZA: le domande potranno essere presentate dall' 01.06.2020 alle ore 22.00 del 15.07.2020.

ESCLUSIONI:

- datori di lavoro condannati (anche con sentenza non definitiva) negli ultimi 5 anni per reati di favoreggiamento dell' immigrazione oppure relativi all' impiego di lavoratori privi del permesso di soggiorno oppure di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- lavoratori nei confronti dei quali sia stato emesso un provvedimento di espulsione, che siano considerati una minaccia per l' ordine pubblico o la sicurezza, che siano stati segnalati per la non ammissione in Italia o che siano stati condannati (anche con sentenza non definitiva) per determinati reati (inerenti gli stupefacenti, la prostituzione, lo sfruttamento di minori, ecc.)

COVID 19 – NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreto Interministeriale n. 10 del 04.05.2020 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 64 del 15.05.2020 – INPS, Circolari nn. 61 del 23.05.2020, 65 del 28.05.2020, 66 del 29.05.2020, e 67 del 29.05.2020 – INPS, Messaggi nn. 2066 del 19.05.2020, 2097 del 20.05.2020, 2101 del 21.05.2020, 2184 del 26.05.2020, 2209 del 27.05.2020, 2328 del 04.06.2020 e 2350 del 05.06.2020)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:





- il Ministero del Lavoro ha esteso la platea dei destinatari del reddito di ultima istanza (art. 44, c.1 del D.L. 18/2020) anche ad altre categorie di lavoratori tra cui i lavoratori intermittenti e stagionali (appartenenti a settori diversi dal turismo e degli stabilimenti termali) che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo ricompreso tra l' 01.01.2019 e il 31.01.2020;
- l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che potranno usufruire della CIGO COVID-19 anche i lavoratori in nero regolarizzati a seguito di verbale ispettivo;
- l' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito alla:
 - corretta gestione della Cassa Integrazione in Deroga per le Province autonome di Trento e Bolzano;
 - indennità spettante ai lavoratori domestici;
 - proroga ad aprile dell' indennità Cpv19 ai beneficiari di marzo;
 - sopraccitata indennità riconosciuta ai lavoratori intermittenti e stagionali;
 - gestione delle attività operative successive all' emanazione di modifica delle concessioni di CIGS e CIGO (in particolare per quest' ultima sono state precisate le modalità da seguire in caso di modifica delle modalità di pagamento ai lavoratori successiva al rilascio dell' autorizzazione);
 - sospensione dei termini in materia assistenziale;
 - semplificazione delle procedure per le domande di CIGO e FIS;
 - richiesta del bonus baby sitting e del bonus centro estivo e servizi integrati per l' infanzia,
 - presentazione delle domande di Cassa Integrazione in Deroga da parte delle aziende plurilocalizzate.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 5997 del 28.02.2019, 7860 del 20.03.2019, 8659 del 28.03.2019, 8661 del 28.03.2019 e 9458 del 04.04.2019)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:



- la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo presuppone, da un lato, l'esigenza di soppressione di un posto di lavoro, dall'altro, la impossibilità di diversa collocazione del lavoratore licenziato (repechage), consideratane la professionalità raggiunta, in altra posizione lavorativa analoga a quella soppressa. Con riferimento all'obbligo di repechage si è ritenuto, in particolare, che, trattandosi di prova negativa, il datore di lavoro abbia sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti di tipo indiziario o presuntivo idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale. In sostanza, sul datore di lavoro incombe l'onere di allegare e dimostrare il fatto che rende legittimo l'esercizio del potere di recesso, ossia l'effettiva sussistenza di una ragione inerente l'attività produttiva, l'organizzazione o il funzionamento dell'azienda nonché l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte;
- in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo;
- con riguardo alla nozione di giustificatezza del recesso intimato ad un dirigente è utile rammentare che tale nozione contrattuale si discosta, sia sul piano soggettivo che oggettivo, da quella di giustificato motivo, trovando la sua ragion d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in virtù delle mansioni affidate, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo



non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nell' articolazione della struttura direttiva dell'azienda;

- il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 c.c., comma 2;
- in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, denotando scarsa inclinazione all'attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, note nn. 1981 del 04.03.2020, 23 del 08.05.2020 e 192 del 18.05.2020 – INPS, Circolare n. 26 del 14.02.2020 – INPS, Messaggio n. 2326 del 04.05.2020)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- I' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito istruzioni operative in merito:
 - alla gestione dell' attività ispettiva in presenza di contratti certificati;
 - alla verifica del corretto inquadramento previdenziale (con particolare riferimento al settore agricolo);
 - all' attività conciliativa da remoto svolta presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro.
- I' INPS è intervenuta fornendo le chiarimenti in merito alla:





- richiesta dell' assegno di natalità per il 2020;
- alla regolarizzazione contributiva relativa a emolumenti corrisposti successivamente la cessazione del rapporto di lavoro.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.04.2020 al 14.05.2020.

Il coefficiente è pari a 0,50 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.