



A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 37/2020



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Luglio 2020]

COVID 19 – INTEGRAZIONI AL DECRETO RILANCIO

(D.L. n. 52 del 16.06.2020 – G.U. n. 151 del 16.06.2020)



Il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto Legge in esame ad integrazione del Decreto Rilancio.

In particolare:

- i datori di lavoro che abbiano già integralmente fruito delle ulteriori 5 settimane di ammortizzatore sociale potranno richiedere le ultime 4 settimane anche prima dell' 01.09.2020;
- è prorogato dal 30.06.2020 al 31.07.2020 il termine per richiedere il reddito di emergenza;
- è prorogato dal 15.07.2020 al 15.08.2020 il termine per presentare le domande di emersione e di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo;
- i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori od omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento (la presentazione della domanda nella modalità corretta è considerata comunque tempestiva se presentata entro il 17.07.2020).



COVID 19 – AMMORTIZZATORI SOCIALI

(INPS, Circolare n. 84 del 10.07.2020)



L' INPS è intervenuta illustrando le ultime novità in tema di ammortizzatori sociali anche alla luce di quanto previsto dal D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto Rilancio) e dal D.L. 16 giugno 2020, n. 52.

In particolare, vengono illustrate le innovazioni introdotte e fornite le istruzioni sulla corretta gestione degli ammortizzatori sociali.

Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario con causale “COVID-19”:

è stato esteso il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario richiedibile dai datori di lavoro operanti su tutto il territorio nazionale, che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Infatti, i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso di 9 settimane possono, entro il 31 agosto 2020, richiedere ulteriori 5 settimane di integrazione salariale.

Inoltre, è stata prevista la possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane per periodi anche antecedenti il 1° settembre 2020 (sempre per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle quattordici settimane precedentemente concesse).

Resta inteso che per i datori di lavoro che hanno unità produttive o che hanno lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle c.d. zone rosse la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.

Disciplina relativa alle nuove 5 settimane e regolamentazione del “periodo fruito”: come anticipato, l' utilizzo dell' ulteriore periodo di 5 settimane (entro il 31 agosto 2020) è limitato esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale (ovviamente non è necessario che le settimane richieste siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate).

Per la CIGO, il conteggio dell' effettivo utilizzo delle settimane di integrazione salariale si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda.

Dalla somma del numero dei giorni fruiti si risale al numero di settimane residue ancora da utilizzare e che possono essere eventualmente richieste con la nuova domanda.



Esempio 1: periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito 30 giornate di integrazione salariale. Si divide il numero di giornate di integrazione salariale fruito per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l'attività (5 o 6) e si ottiene il numero di settimane usufruite.

Per esempio: $30/5 = 6$ settimane.

Residuano, pertanto, 3 settimane (9 settimane – 6 settimane) che si potrà chiedere.

Esempio 2: periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 19 giornate di integrazione salariale: $19/5 = 3,8$ settimane. Residuano, pertanto, 5,2 settimane (9 settimane – 3,8 settimane).

Nel caso prospettato, dunque, l'azienda potrà richiedere 5 settimane e un giorno.

Il periodo richiesto potrà essere: dal 08/06/2020 al 13/07/2020 oppure dal 10/06/2020 al 15/07/2020.

Ulteriore periodo di 4 settimane di CIGO e assegno ordinario: tutti i datori di lavoro che abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso pari alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti il 1° settembre 2020.

Caratteristiche degli interventi di CIGO e assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale": viene ulteriormente ribadito che l'intervento con causale "COVID-19 nazionale" non soggiace all'obbligo di pagamento del contributo addizionale all' INPS e non rientra sia nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per la CIGO/Assegno ordinario dei Fondi di Solidarietà che nel limite delle 26 settimane per l'assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Inoltre, il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto per la durata massima complessiva dei trattamenti, che al limite di 1/3 delle ore lavorabili.

Pertanto, possono richiedere il trattamento di CIGO/assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

Inoltre, per l'accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario in parola, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è solamente necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020.



Infine, le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori.

Pertanto, alla domanda non deve essere allegata la relazione tecnica ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

Modifiche introdotte dal decreto-legge n. 34/2020 alla regolamentazione inerente ai termini di trasmissione delle domande di CIGO e di assegno ordinario: l'art. 1, c. 2, del D.L. 52/2020, oltre a stabilire un regime di termini stringente, ha altresì introdotto un regime decadenziale per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario.

Infatti, le istanze finalizzate alla richiesta di interventi devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Al fine di consentire un graduale adeguamento al nuovo regime, il medesimo decreto stabilisce che, in sede di prima applicazione della norma, i suddetti termini sono spostati al 17 luglio 2020 qualora tale data sia posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 devono essere inviate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

Infine, i datori di lavoro che hanno erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori od omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

Pertanto, i datori di lavoro che debbano inoltrare domanda per eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati a decorrere dal 1° giugno 2020, la scadenza è fissata al 31 luglio 2020, mentre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° luglio 2020 la scadenza per la presentazione delle domande è fissata al 31 agosto 2020.

Modalità di pagamento della prestazione



In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che, nel caso di richiesta di pagamento diretto con anticipo del 40% delle ore richieste per l'intero periodo, il datore di lavoro deve presentare la domanda entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione.

L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse.

In fase di prima applicazione della norma, qualora il datore di lavoro voglia richiedere anche l'anticipo del pagamento da parte dell'Istituto, se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18 giugno 2020, il termine di presentazione dell'istanza è stato fissato al 3 luglio 2020.

Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale": le aziende che hanno esaurito le 18 settimane di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" possono eventualmente fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza.

Riguardo all'integrazione salariale ordinaria, si ricorda che, ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile ad una delle causali di legge (mancanza di materie prime/componenti, mancanza di lavoro/commesse, ecc.).

E' opportuno ricordare che alle domande in questione si applicano i limiti di fruizione secondo le regole che disciplinano l'integrazione salariale ordinaria: 52 settimane nel biennio mobile; durata massima complessiva dei trattamenti di 24 mesi nel quinquennio mobile (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo); requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni; obbligo di versamento della contribuzione addizionale nonché gli adempimenti relativi alla comunicazione sindacale.

Tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata, la valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.



Disciplina dell'assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (FIS): l'assegno ordinario, nell'anno 2020, è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti (ai fini della valutazione delle nuove richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si terrà conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda).

E' confermato che durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19", è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.

Trattamento di cassa integrazione a seguito di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 febbraio al 17 marzo 2020: il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Pertanto, i datori di lavoro che rientrano nella fattispecie sopra descritta potranno presentare domande, anche integrative, di accesso al trattamento per i lavoratori per cui abbiano revocato il licenziamento (sempre nel rispetto delle 18 settimane complessive).

COVID 19 – CONGEDI

(INPS, Circolare n. 81 del 08.07.2020)



L' INPS, a seguito delle novità introdotte dal D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto Rilancio), ha fornito ulteriori istruzioni in materia di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 (cosiddetto congedo COVID-19 per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado) e di permessi indennizzati di cui alla legge n. 104/1992.

Ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili per congedo COVID-19: il sopraccitato D.L. 34/2020 estende al 31 luglio 2020 il periodo in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 (il



precedente limite temporale era fissato al 03.05.2020) aumentando altresì da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli (limite complessivo per entrambi i genitori indipendentemente dal numero dei figli).

Periodi di congedo COVID-19: la domanda di congedo COVID-19 può essere presentata da tutte le categorie lavorative interessate per un massimo di 30 giorni nel periodo dal 5 marzo al 31 luglio 2020 e può riferirsi anche a periodi di astensione fruiti prima della data di presentazione della domanda stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.

Modalità di presentazione delle domande di congedo COVID-19: la presentazione della domanda di congedo COVID-19 utilizza la stessa procedura di "Domanda di congedo parentale", all'interno della quale, dopo la compilazione dei dati anagrafici dell'altro genitore, è richiesto di opzionare la scelta di presentare domanda per il congedo COVID-19 o domanda per il congedo COVID-19 con figlio disabile oppure se si vuole proseguire con la presentazione della normale domanda di congedo parentale.

Estensione dei permessi retribuiti della legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato: il D.L. 34/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti della legge n. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Conseguentemente, si potrà godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi (anche consecutivamente nel corso di un solo mese).

Le 12 giornate possono essere fruiti anche frazionati in ore.

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi in esame per i mesi di maggio e giugno, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda per la fruizione delle suddette ulteriori giornate.

Pertanto, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi e comunicheranno all'INPS le giornate di congedo fruiti dai lavoratori, attraverso il flusso Uniemens.

Viceversa, per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità.

In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità previste per i permessi della legge n. 104/1992 ed il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni (fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda).



Compatibilità del congedo COVID-19 con il bonus baby-sitting e il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia: in alternativa al congedo COVID-19 è prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o, in alternativa, per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di €. 1.200. Riassumiamo i seguenti casi di compatibilità/incompatibilità:

- in assenza di qualsiasi domanda di bonus presentata da uno dei due genitori è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo pari o inferiore a €. 600, presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo 15 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a €. 600, presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo COVID-19;

COVID 19 – BONUS CENTRI ESTIVI

(INPS, Circolare n. 73 del 17.06.2020)



L' INPS è intervenuta anche in relazione alle modifiche che il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto Rilancio) ha apportato al bonus per servizi di baby-sitting, i cui principi e regole di applicazione vengono mantenuti inalterati per quanto riguarda i potenziali beneficiari, per l'alternatività con il congedo Covid e per tutti gli altri aspetti eventualmente non precisati (vedasi chiarimenti forniti dall' Istituto con la circolare n. 44/2020).

In particolare, per il periodo residuo di fruizione della prestazione, che copre l'arco temporale dal 5 marzo 2020 a non oltre il 31 luglio 2020, sono state significativamente ampliate le modalità di fruizione del bonus ed è stato aumentato l'importo del beneficio.

Modalità di fruizione del bonus: oltre alla confermata possibilità di usufruire del beneficio mediante il Libretto Famiglia è prevista, in alternativa, la possibilità di richiedere l' accredito di tutto o di una parte dell' importo spettante per l' iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

L' accredito avverrà su conto corrente bancario o postale, su libretto postale, su carta prepagata con IBAN o a mezzo bonifico domiciliato presso Poste Italiane.



Ambito soggettivo dei bonus: sono riferiti alle medesime tipologie di lavoratori precedentemente destinatarie del bonus per i servizi di baby-sitting e spettano in presenza di figli minori fino a 12 anni di età alla data del 5 marzo 2020 (limite di età che non trova applicazione in presenza di figli con disabilità ai sensi della L. 104/1992).

Misura dei bonus: il bonus spetta nel limite massimo complessivo di €. 1.200 (indipendentemente dal numero dei figli), da utilizzarsi nel periodo dal 5 marzo al 31 luglio 2020 e che dovrà essere decurtato sia dell'importo del bonus che del congedo Covid eventualmente già utilizzato.

Incompatibilità con il congedo Covid: è ulteriormente confermata la incompatibilità con il congedo Covid in quanto uno alternativo all' altro.

Pertanto, potrà richiedere il bonus in esame esclusivamente il nucleo familiare che non ha richiesto il congedo Covid oppure che ha fatto richiesta ed è stato autorizzato per un periodo massimo di 15 giorni (nel caso di congedo COVID autorizzato per oltre 15 giorni la prestazione non spetta).

Nel primo caso l'importo spettante può raggiungere l'importo massimo di €. 1.200 mentre nel secondo caso l' importo sarà al massimo pari ad €. 600.

In relazione all' incompatibilità del bonus con gli ammortizzatori sociali viene precisato che la stessa opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata.

Diversamente, nel caso in cui un genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro (per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto), l'altro genitore è ammesso alla fruizione dei bonus.

Infine, i bonus spettano anche in caso di lavoro agile da parte del richiedente e dell'altro genitore lavoratore, di congedo di maternità, ferie e congedo parentale.

Modalità di compilazione e presentazione della domanda l'accesso alla domanda online di bonus per servizi di baby-sitting/servizi integrativi per l'infanzia è disponibile nell' apposita sezione sito www.inps.it.

Per poter presentare la domanda, il richiedente dovrà essere in possesso di una delle seguenti credenziali: PIN ordinario o dispositivo rilasciato dall'INPS, SPID di livello 2 o superiore, Carta nazionale dei servizi (CNS), Carta di identità elettronica 3.0 (CIE).

Infine, l'indennità può essere richiesta anche avvalendosi dei servizi gratuiti degli Enti di Patronato.



COVID 19 – NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 11 del 01.07.2020 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 298 del 24.06.2020 - INPS, Circolari nn. 75 del 22.06.2020 e 78 del 27.06.2020 – INPS, Messaggio n. 2479 del 17.06.2020 - INAIL, Circolare n. 23 del 27.05.2020)

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

- il Ministero del Lavoro, anche a seguito del Decreto del Ministro del Lavoro n. 9 del 20.06.2020, è intervenuto illustrando la normativa in tema di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga;
- l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che la sospensione delle procedure di licenziamento (al momento in vigore fino al 17 agosto) trova applicazione anche nei confronti dei licenziamenti per inidoneità sopravvenuta alla mansione;
- l' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito alla:
 - indennità pari al trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori cessati senza titolo alla Naspi;
 - gestione delle domande di anticipazione della CIG, CIGD e FIS;
 - sospensione dei pignoramenti dell' Agente della riscossione;
- l' INAIL ha fornito le indicazioni operative relative alla ripresa della riscossione dei versamenti dei premi e dei DURC a seguito della sospensione dei versamenti causati dall' emergenza COVID-19.

TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO

(Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 36 del 26.06.2020)

In considerazione del fatto che la tassazione agevolata (applicazione di un'imposta sostitutiva dell' IRPEF e delle relative addizionali in misura pari al 10%) prevista per i premi di risultato "di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e



verificabili sulla base dei criteri definiti” erogati in conseguenza di accordi di secondo livello, l’ Agenzia delle Entrate è nuovamente intervenuta in relazione alla data di sottoscrizione dell’ accordo.

Infatti, per coerenza rispetto alla previsione normativa, i criteri di misurazione del premio devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Diversamente, il premio di risultato risulterebbe già determinato vanificandone la sua stessa natura e trasformandolo in un elemento retributivo alla stregua di tutti gli altri.

Quindi, la data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale non deve interferire in alcun modo sull’importo agevolabile.

Ad esempio, nell’ipotesi di un contratto aziendale sottoscritto il 28 marzo 2019 che prevede, per il medesimo anno, l’erogazione di un premio di risultato annuale, fermo il rispetto delle condizioni richieste dal legislatore, è applicabile il regime fiscale agevolato per l’intero importo del premio di risultato a nulla rilevando la circostanza che il contratto aziendale è sottoscritto dopo l’inizio del periodo in cui osservare l’incremento degli obiettivi di produttività (nell’esempio a marzo dell’anno di riferimento).

Pertanto, qualora nel contratto aziendale/territoriale venga attestato che il raggiungimento dell’obiettivo incrementale sia effettivamente incerto alla data della sua sottoscrizione, sarà possibile applicare l’imposta sostitutiva del 10% sempreché al termine del periodo congruo sia conseguito il risultato incrementale a nulla rilevando la data di sottoscrizione di quest’ultimo.

LEGGE DI STABILITA’ E DECRETO FISCALE

(L. 157 del 19.12.2019 – G.U. 301 del 24.12.2019 – L. 160 del 27.12.2019 – G.U. 304 del 30.12.2019)



Così come previsto dalla **Legge di Stabilità 2020** e dal **Decreto Fiscale**, in data 01.07.2020 sono entrati in vigore i seguenti provvedimenti:

- riduzione del carico fiscale per i lavoratori dipendenti;
- introdotto un nuovo sistema di calcolo del fringe benefit relativo alla concessione di auto in uso promiscuo;
- ridotto l’ utilizzo del contante da €. 3.000,00 (tremila/00) a €. 2.000,00 (duemila/00).



INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 11948 del 07.05.2019, 12534 del 10.05.2019, 13024 del 15.05.2019, 14053 del 23.05.2019 e 14500 del 28.05.2019)



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:

- il giudice, ai fini del proprio convincimento, può autonomamente valutare, nel contraddittorio tra le parti, ogni elemento dotato di efficacia probatoria e, dunque, anche le prove raccolte in un processo penale e, segnatamente le dichiarazioni verbalizzate dagli organi di polizia giudiziaria in sede di sommarie informazioni testimoniali, e ciò anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento, potendo la parte contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale;
- l'utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente e i colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio; ne consegue che è legittima, ed idonea ad integrare un illecito disciplinare, la condotta del lavoratore che abbia effettuato tali registrazioni per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda e per preconstituersi un mezzo di prova, rispondendo la stessa, se pertinente alla tesi difensiva e non eccedente le sue finalità, alle necessità conseguenti al legittimo esercizio di un diritto
- in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, quando vengono contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice del merito non deve esaminarli atomisticamente, riconducendoli alle singole fattispecie previste da clausole contrattuali, ma deve valutare complessivamente la loro incidenza sul rapporto di lavoro;
- in tema di giusta causa di licenziamento, così come di giustificato motivo soggettivo, il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo, alle quali deve essere attribuita valenza meramente esemplificativa;



così come è consolidato il principio secondo cui il giudice può escludere che il comportamento del lavoratore integri gli estremi della giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato e in base alla valutazione di compatibilità con l'inderogabile principio di proporzionalità sancito dall'art. 2106 c.c. e con il modello legale che conforma tali cause di risoluzione del rapporto;

- solamente ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà non solo illegittimo ma anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18.

Coerentemente non può dirsi consentito al giudice, in presenza di una condotta accertata che non rientri in una di quelle descritte dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari come punibili con sanzione conservativa, applicare la tutela reintegratoria operando una estensione non consentita, per le ragioni suesposte, al caso non previsto sul presupposto del ritenuto pari disvalore disciplinare.

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 15.05.2020 al 14.06.2020.

Il coefficiente è pari a 0,625 %.

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.