



A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 43/2020



## [ CIRCOLARE MENSILE – LAVORO ]

[Ottobre 2020]

### COVID 19 – STATO DI EMERGENZA

(Consiglio dei Ministri, Delibera del 07.10.2020 – G.U. n. 248 del 07.10.2020)

Il Governo è intervenuto prorogando a tutto il 31 gennaio 2020 lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all' insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

### COVID 19 – DECRETO AGOSTO: AMMORTIZZATORI SOCIALI

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – INPS, Circolare n. 115 del 30.09.2020 – INPS, Messaggio n. 3525 del 01.10.2020)



L' INPS è intervenuta fornendo chiarimenti in merito alle novità introdotte dal D.L. 104/2020 in tema di ammortizzatori sociali che, come noto, sono stati prorogati di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane da utilizzarsi nel periodo dal 13.07.2020 al 31.12.2020.

Queste ultime, da richiedersi con la nuova causale denominata “COVID 19 con fatturato”, potranno essere concesse esclusivamente a coloro ai quali sia già stato interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane.

I datori di lavoro che presentano domanda relativa alle seconde nove settimane saranno chiamati a versare un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari al:



- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- b) 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Inoltre:

- viene modificato l'indirizzo consolidato che legava il ricorso ai trattamenti all'effettiva fruizione degli stessi, prevedendo che l'utilizzo delle predette 18 settimane è possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza tener conto del dato relativo al fruito;
- le aziende che, avendo terminato le precedenti settimane di ammortizzatore "COVID-19 nazionale", hanno richiesto trattamenti di cassa integrazione ordinaria ai sensi del D.Lgs. 148/2015 potranno chiedere la conversione in periodi con causale "COVID-19 nazionale" per i periodi non ancora autorizzati oppure, se autorizzati, per i quali non sia stato emesso il relativo pagamento da parte dell'Istituto;
- le aziende che intendano richiedere le ulteriori 9 settimane con la causale "COVID 19 con fatturato" dovranno allegare alla domanda di concessione del trattamento una dichiarazione di responsabilità nella quale saranno chiamati ad autocertificare di trovarsi in una delle seguenti posizioni:
  1. non aver subito calo di fatturato;
  2. aver subito un calo di fatturato inferiore al 20%;
  3. aver subito un calo di fatturato pari o superiore al 20%;
  4. aver avviato l'attività di impresa in data successiva all' 01.01.2019.



## **COVID 19 – DECRETO AGOSTO: ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE**

**(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – INPS, Circolare n. 105 del 18-09-2020)**



Come anticipato nella comunicazione dello scorso mese di settembre, il “Decreto Agosto” ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano nuovi trattamenti di sostegno al reddito.

Possono accedere all’esonero in esame i datori di lavoro (anche non imprenditori) che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, di uno degli interventi di integrazione salariale previsti in relazione all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

La misura trova applicazione anche in favore dei datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Sarà conseguentemente possibile accedere all’esonero per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta degli ammortizzatori in data antecedente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 104 del 2020) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio.

Al contrario, è possibile presentare domanda in concomitanza o contestualmente alla richiesta di agevolazione contributiva in trattazione, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali COVID-19.

Restano esclusi i datori di lavoro del settore agricolo.

L’ammontare dell’esonero è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei suddetti due mesi di maggio e giugno 2020 (restano esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL).

L’importo dell’esonero così calcolato dovrà:

- essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi;
- non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell’agevolazione, l’ammontare dei contributi dovuti;
- può essere fruito entro e non oltre il 31 dicembre 2020.



L'indicazione del suddetto limite temporale lascia comunque ferma la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori ai citati quattro mesi.

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato:

- alla regolarità contributiva (DURC);
- all' assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto degli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali;
- al rispetto del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo previsto dal D.L. 104/2020 (pena la revoca del beneficio e l'impossibilità di presentare nuova domanda di integrazione salariale).

Con apposito messaggio, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Infine, l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

## **RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE**

**(Ministero del Lavoro, Decreto Direttoriale del 04.08.2020 - INPS, Circolare n. 110 del 29.09.2020)**

A seguito della conferma della riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella misura dell'11,50% anche per l'anno 2019, l' INPS è intervenuta per fornire le istruzioni per una sua pratica applicazione.

In particolare, il beneficio:

- consiste in una riduzione contributiva applicabile ai soli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali (non spetta, quindi, per quelli occupati con contratto di lavoro a tempo parziale)
- compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2020 e dovrà essere richiesto esclusivamente in via telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil" entro il 15.01.2021;
- non spetta nei confronti di quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (ad esempio, assunzione a tempo indeterminato con agevolazione prevista dalla L. 205/2017, apprendistato, ecc.);
- spetta solamente nei confronti dei datori di lavoro che:



- a) rispettino il CCNL;
- b) siano in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC;
- c) non abbiano riportato condanne passate in giudicato per le violazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

Le aziende autorizzate potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, utilizzando le denunce contributive fino al 31 marzo 2020 (ultimo mese di competenza: febbraio 2020).

## COVID 19 – EMERSIONE BRACCIANTI, COLF E BADANTI

**(D.L. 34 del 19.05.2020 – G.U. n. 128 del 19.05.2020 – Ministero del Lavoro, D.M. 07.07.2020 – G.U. n. 223 del 20.09.2020 – INPS, Circolare n. 101 del 11.09.2020 – Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 58/E del 25.09.2020)**

E' stato recentemente pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.M. contenente l' importo e la destinazione dei contributi forfettari dovuti dai datori di lavoro per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro irregolare prevista dal c.d. Decreto Rilancio.

Pertanto, gli importi da versare per ogni lavoratore regolarizzato e per ogni mese o frazione di mese sono i seguenti:

- €. 300 per i settori dell' agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse (Cod. Tributo "CFZP");
- €. 156 per i settori di assistenza alla persona per sé stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o disabilità che ne limitano l' autosufficienza (Cod. Tributo "CFAS");
- €. 156 per il settore del lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare (Cod. Tributo "CFLD").

Infine, l' **INPS** ha fornito le prime istruzioni relative agli adempimenti dichiarativi e contributivi cui sono tenuti i datori di lavoro che hanno presentato domanda di emersione di rapporti di lavoro irregolare.

## COVID 19 – NOVITA' LAVORO



**(Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 713 del 16.09.2020 – INPS, Circolari nn. 111 del 29.09.2020 e 116 del 02.10.2020 – INPS, Messaggio n. 3331 del 14.09.2020 – INAIL, Circolare n. 35 del 14.09.2020)**

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

- l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in relazione alle disposizioni introdotte dal Decreto Agosto;
- l' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito alla:
  - proroga di NASpl e DIS-COLL e alla possibilità di risolvere il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale;
  - modalità di richiesta di congedo COVID in caso di quarantena scolastica del figlio under 14;
  - istanza per sospensione dei contributi previdenziali
- l' INAIL ha fornito istruzioni operative per la rateizzazione dei premi versati dai sospesi.

## INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 13868 del 22.05.2020, 16598 del 20.06.2019, 16743 del 21.06.2019, 18399 del 09.07.2019 e 18556 del 10.07.2019)**



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:

- le somme eventualmente versate dall' INAIL a titolo di indennizzo, non possono considerarsi integralmente soddisfattive del diritto al risarcimento del danno biologico in capo al soggetto infortunato o ammalato, sicché, a fronte di una domanda del lavoratore che chieda al datore di lavoro il risarcimento dei danni connessi all'espletamento dell'attività lavorativa, il giudice, una volta accertato l'inadempimento, dovrà verificare se, in relazione all'evento lesivo, ricorrano le condizioni soggettive ed oggettive per la tutela obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ed in tal caso, potrà procedere, anche di ufficio,



all'individuazione dei danni richiesti che non siano riconducibili alla copertura assicurativa (cd. "danni complementari"), da risarcire secondo le comuni regole della responsabilità civile.

Ove siano dedotte in fatto dal lavoratore anche circostanze integranti gli estremi di un reato perseguibile di ufficio, il giudice potrà pervenire alla determinazione dell'eventuale ulteriore danno differenziale, valutando il complessivo valore monetario del danno civilistico secondo i criteri comuni, con le indispensabili personalizzazioni, dal quale detrarre quanto indennizzabile dall'Inail, in base ai parametri legali, in relazione alle medesime componenti del danno, distinguendo, altresì, tra danno patrimoniale e danno non patrimoniale, ed a tale ultimo accertamento procederà pure dove non sia specificata la superiorità del danno civilistico in confronto all'indennizzo, ed anche se l'Istituto non abbia in concreto provveduto all'indennizzo stesso;

- nei procedimenti disciplinari l'immediatezza della contestazione, la cui "ratio" riflette l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, deve essere intesa in senso relativo e obbliga l'imprenditore a portare a conoscenza del lavoratore i fatti contestati non appena essi gli appaiano ragionevolmente sussistenti, non consentendo di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, in quanto nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della contestazione si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro.

In buona sostanza, occorre tener conto del momento di effettiva conoscenza datoriale dell'inadempimento contestato al dipendente e se non è consentito dilazionare la contestazione fino al momento in cui ritiene di avere la assoluta certezza dei fatti, tuttavia, nel momento in cui la contestazione viene elevata essa deve essere sufficientemente precisa e dettagliata, in modo da consentire al lavoratore di difendersi adeguatamente.

Pertanto, il requisito della tempestività va bilanciato con quello della specificità che deve del pari essere rispettato;

- sono da considerarsi indici idonei ad individuare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato la previsione di un compenso fisso, di un orario di lavoro stabile e continuativo, il carattere delle mansioni, il collegamento tecnico, organizzativo e produttivo tra la prestazione svolta e le esigenze aziendali che costituiscono indici rivelatori della natura subordinata del rapporto, unitamente all'esistenza di un potere gerarchico e direttivo.



Quest' ultimo non può, tuttavia, esplicitarsi in semplici direttive di carattere generale (compatibili con altri tipi di rapporto), ma deve manifestarsi con ordini specifici, reiterati ed intrinsecamente inerenti alla prestazione lavorativa, laddove il potere organizzativo deve manifestarsi in un effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale;

- in tema di licenziamento per inabilità al lavoro, il giudizio della Commissione medico-ospedaliera di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 5 non ha valore vincolante né per il giudice, che può disporre consulenza tecnica d'ufficio per accertare la sussistenza delle condizioni di inabilità, nè per il datore di lavoro il quale, ai fini della risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione, è tenuto altresì a provare di non potere destinare il lavoratore ad altre mansioni (anche inferiori) compatibili con lo stato di salute e attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva, sempre che il dipendente non abbia già manifestato a monte il rifiuto di qualsiasi diversa assegnazione;
- in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi nei luoghi di lavoro (purché comportanti un onere finanziario proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell'impresa e nel rispetto delle condizioni di lavoro dei colleghi dell'invalido) ai fini della legittimità del recesso.

## NOVITA' LAVORO

**(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolari nn. 2 del 28.07.2020 e 3 del 30.07.2020 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 749 del 25.09.2020 - INPS, Circolare n. 91 del 04.08.2020 - INPS, Messaggio n. 3600 del 08.10.2020)**

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

- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative:
  - sulla corretta individuazione dei contratti collettivi utili per poter beneficiare dei benefici normativi e contributivi;
  - sull' obbligo di deposito dei contratti collettivi di secondo livello al fine di poter usufruire dei benefici di carattere normativo attivabili con la stipula di contratti aziendali o territoriali;



- sulla convalida delle dimissioni da parte di un lavoratore con figlio di età fino a tre anni le quali dovranno essere convalidate dell' Ispettorato del Lavoro a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità.
- L' INPS è intervenuta
  - elencando le fattispecie di contratti a termine escluse dal versamento del contributo addizionale di finanziamento della NASpl (1,4% aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo);
  - fornendo le istruzioni operative a seguito della soppressione dal mese di ottobre 2020 del FONDINPS e della sua sostituzione con il fondo COMETA.

## **TUR**

### **(BCE, Comunicato stampa del 10.09.2020)**

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 agosto 2020 al 14 settembre 2020.

Il coefficiente è pari a 1,000 %.

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.**