



A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 47/2020



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Novembre 2020]

COVID 19 – DECRETO RISTORI E DECRETO RISTORI BIS

(D.L. n. 137 del 28.10.2020 – G.U. n. 269 del 28.10.2020 - D.L. n. 149 del 09.11.2020 – G.U. n. 269 del 09.11.2020 – INPS, Circolare n. 129 del 13.11.2020)

A seguito dell' emanazione dei recenti DPCM, recanti disposizioni restrittive per diverse attività economiche, ed in prostrarsi dell' emergenza sanitaria, il Governo è intervenuto emanando due D.L. nei quali sono contenute anche misure a sostegno di lavoratori e imprese.

In particolare:

- il **Mod. 770** è prorogato al 10.12.2020;
- gli **ammortizzatori sociali** sono prorogati di ulteriori sei settimane nei confronti dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e sono **riconosciuti a tutti i lavoratori in forza al 09.11.2020**.

Le settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

Pertanto, i periodi successivi al 16 novembre precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi della normativa previgente sono imputati, ove già autorizzati, alle prime sei settimane.

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle sei 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;

- è prorogato al 31.01.2021 il **divieto di licenziamento** per giustificato motivo oggettivo sia individuale che collettivo.

Esclusioni:

- a) datori di lavoro che abbiano integralmente fruito di tutti i trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
 - b) licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
 - c) accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
 - d) fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;
- ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non utilizzino gli ammortizzatori sociali introdotti dal Decreto in esame (9+9 settimane) e che nei mesi di maggio e giugno 2020 abbiano fruito di quelli previsti dalla precedente normativa, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico:
 - a) per un periodo massimo di quattro settimane da utilizzare entro il 31 gennaio 2021;
 - b) nei limiti delle ore di integrazione salariale fruito nel mese di giugno 2020;
 - c) con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.
 - È sospeso il **pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali** relativo ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza nel mese di novembre 2020 (ivi comprese le rate in scadenza nel



medesimo mese relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'Inps e le quote di TFR da versare al Fondo di Tesoreria).

Analogamente alle precedenti disposizioni in materia, anche nella fattispecie in esame non sarà possibile il rimborso dei contributi previdenziali già versati.

Inoltre, è opportuno precisare, seppur ancora in attesa di un intervento da parte dell' Agenzia delle Entrate, che analoghe disposizioni sono previste per i **versamenti tributari (ritenute alla fonte e IVA)**.

Infine, la sospensione non opera relativamente ai premi per l'assicurazione obbligatoria **INAIL** e alla **terza rata dei contributi precedentemente sospesi**.

Soggetti interessati alla sospensione contributiva: sono destinatari della sospensione:

- i datori di lavoro privati la cui sede operativa è ubicata nel territorio dello Stato, che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'Allegato 1 del D.L. n. 149/2020 (bar, ristoranti, alberghi, villaggi turistici, gelaterie, pasticcerie, discoteche, gestori di palestre, gestori di piscine, organizzatori di convegni e fiere, attività di proiezione cinematografica, ecc.).
- i datori di lavoro privati la cui sede operativa è ubicata nella c.d. zona rossa (Calabria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta e Provincia Autonoma di Bolzano), che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'Allegato 2 D.L. n. 149/2020 (Grandi magazzini, commercio al dettaglio di svariate attività, istituti di bellezza, ecc.).

L'eventuale variazione, nel corso del mese di novembre, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome, rispetto alle c.d. zone gialle, arancioni e rosse, non ha effetti per l'applicazione della sospensione contributiva di cui alla presente circolare.

Modalità di recupero dei contributi sospesi (compresi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori): i versamenti dovranno essere effettuati in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 oppure mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021 (il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione).

In entrambi i casi non saranno applicate sanzioni e interessi.

Infine, le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi dovranno essere versate in unica soluzione entro il 16 marzo 2021.



COVID 19 – CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO AGOSTO: CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – L. n. 126 del 13.10.2020 – G.U. n. 253 del 13.10.2020)



La conversione in legge del Decreto Agosto ne ha modificato in alcune parti il contenuto.

In particolare, fino al 31.12.2021 è prevista la legittimità dei contratti di somministrazione a tempo determinato superiori ai 24 mesi (anche non continuativi) a condizione che il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall' Agenzie Per il Lavoro e che l' utilizzatore sia informato di tale variazione contrattuale.

Si ritiene opportuno sottolineare che da più parti è stato evidenziato come questa norma, pensata con la finalità di agevolare la continuità occupazionale, potrebbe sortire l' effetto contrario in quanto introduce una data di scadenza (31.12.2021) ad una prassi già ampiamente in uso nel settore per limitare i vincoli posti dal Decreto Dignità e consentita sia dal CCNL delle Agenzie Per il Lavoro che dallo stesso Ministero del Lavoro nella Circolare n.17/2018.

COVID 19 – INDENNITA' FINALIZZATA AL SOSTEGNO DI ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATORI

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – INPS, Circolare n. 125 del 28-10-2020)



L' INPS ha fornito le istruzioni operative relative all' indennità onnicomprensiva a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Infatti, il Decreto Agosto ha previsto il riconoscimento di una indennità onnicomprensiva di €. 1.000 euro a favore di alcune categorie di lavoratori che hanno cessato involontariamente un rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020.

L' indennità è erogata dall'INPS, non concorre alla formazione del reddito e non è utile né per l'accredito di contribuzione figurativa ai fini pensionistici né per il diritto all'assegno per il nucleo familiare.



Condizioni: i lavoratori non devono essere titolari di trattamento pensionistico diretto, non devono avere in essere un rapporto di lavoro dipendente (ad esclusione dei lavoratori indicati ai successivi punti 1, 6, 7 e 8 è fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente) e non devono percepire la NASpI.

Inoltre, l' indennità non è cumulabile con alcune indennità tra cui quelle: a favore dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui all'articolo 44 del decreto Cura Italia, a favore dei lavoratori domestici, a favore dei lavoratori sportivi, per il sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria.

Viceversa, le indennità sono compatibili e cumulabili con le erogazioni monetarie derivanti da borse lavoro, stage e tirocini professionali, premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale, premi ed i compensi conseguiti per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica e con le prestazioni di lavoro occasionale (nei limiti di compensi di importo non superiore a €. 5.000 per anno civile).

Particolari disposizioni sono previste per gli appartenenti a nuclei familiari percettori del reddito di cittadinanza e del reddito di emergenza.

Categorie di lavoratori interessati:

1. Lavoratori stagionali e lavoratori in somministrazione impiegati nei settori del turismo e degli stabilimenti termali (il datore di lavoro deve esercitare un' attività rientrante tra quelle indicate dall' Istituto).

2. Lavoratori stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali.

3. Lavoratori intermittenti (devono aver svolto la prestazione lavorativa, nell'ambito di uno o più contratti intermittenti, per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020).

4 Lavoratori autonomi occasionali (lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie per i quali è richiesto che, nel periodo compreso tra l' 01.01.2019 e il 29.02.2020, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto di tale tipologia in essere alla data del 15 agosto 2020 e risultino Iscritti alla Gestione Separata).

5. Lavoratori incaricati alle vendite a domicilio (con un reddito annuo 2019 derivante dall' attività in esame superiore a €. 5.000, siano titolari di partita IVA attiva e siano iscritti alla Gestione separata e non ad altre forme previdenziali obbligatorie).

6. Lavoratori dello spettacolo (che possono fare valere almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, da cui deriva un reddito non superiore a €. 50.000. Inoltre, la medesima indennità



è riconosciuta anche ai lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che possono fare valere almeno sette contributi giornalieri versati nell'anno 2019, da cui deriva un reddito non superiore a €. 35.000).

7. Lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali (che siano stati titolari, sia nel corso dell' anno 2018 che nell'arco temporale compreso tra l' 01.01.2019 e il 17.03.2020, di uno o più rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, la cui durata complessiva sia stata pari ad almeno trenta giornate – 30 +30 giornate).

8. Indennità a favore dei lavoratori marittimi (che abbiano prestato servizio per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra l' 01.01.2019 e il 17.03.2020)

COVID 19 – DECONTRIBUZIONE SUD

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – INPS, Circolare n. 122 del 22-10-2020)



L' INPS è intervenuta fornendo chiarimenti in merito al Decreto Agosto che, al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID- 19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, ha previsto, in favore dei datori di lavoro privati, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali (con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all' INAIL).

L'agevolazione, è riconosciuta per il periodo dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2020 in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato (con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico) nei territori ove *“la sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale”*; ovvero le regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

La misura “Decontribuzione Sud” non ha natura di incentivo all'assunzione e spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, purché sia rispettato il requisito geografico della prestazione lavorativa.

Infine, l' incentivo è subordinato al possesso del DURC, all' assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali ove presenti.



INCENTIVO LAVORO (IO LAVORO)

(L. 145 del 30.12.2018 – G.U. 302 del 31.12.2018 – ANPAL, Decreto Direttoriale n. 52 del 11.02.2020 - INPS, Circolare n. 124 del 26.10.2020)

Con il decreto direttoriale n. 52 dell' 11.02.2020 l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), in attuazione della legge di bilancio 2019, ha disciplinato la nuova agevolazione "Incentivo Lavoro (IO Lavoro)".

Il beneficio contributivo trova applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate sull'intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse specificamente stanziato (in caso di modifica della sede di lavoro da un gruppo di regioni ad un altro, l'incentivo continuerà ad essere fruito previa verifica della disponibilità di risorse nel gruppo regionale di destinazione).

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio: tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumano **lavoratori disoccupati**.

Se il lavoratore, alla data di assunzione, ha un'età compresa tra i 16 e i 24 anni (intesi come 24 anni e 364 giorni) è sufficiente che lo stesso risulti disoccupato non essendo richiesti i sei mesi di disoccupazione.

Diversamente, il lavoratore che, al momento dell'assunzione incentivata, ha già compiuto 25 anni di età, oltre ad essere disoccupato, nei sei mesi precedenti l'assunzione non deve aver prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero non aver svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivata la perdita dello status di disoccupato.

Inoltre, fatta eccezione per le ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro determinato in rapporto a tempo indeterminato, il lavoratore, ai fini del legittimo riconoscimento dell'incentivo, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve aver avuto un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi durata, con lo stesso datore di lavoro che lo assume con l'incentivo.

Rapporti incentivati: le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2020.

Sono altresì incentivabili i rapporti di apprendistato professionalizzante e i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Nell'ambito delle tipologie contrattuali ammesse, l'incentivo spetta sia nelle ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale mentre è escluso per assunzione con contratto di lavoro domestico, intermittenti, di apprendistato per



la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro.

Pertanto, dopo la prima concessione non è possibile incentivare nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.

Assetto e misura dell'incentivo: l'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di €. 8.060,00 su base annua, riparametrato in presenza di part-time e applicato su base mensile per dodici mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **671,66 euro** (€ 8.060,00/12).

L'agevolazione, deve essere fruita, a pena di decadenza, entro il 28.02.2022.

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto del "de minimis" ovvero, oltre tali limiti, alla condizione che l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (Unità di Lavoro Annuo - U.L.A.).

Condizioni di spettanza dell'incentivo: a) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali ove presenti;

b) l'assunzione non deve costituire l'attuazione di un obbligo di legge o della contrattazione collettiva;

c) l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo alla riassunzione di un altro lavoratore

d) il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

e) l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il



profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Inoltre, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Adempimenti dei datori di lavoro: il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "IO Lavoro", disponibile sul sito internet www.inps.it all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Successivamente, l'INPS, una volta effettuati gli opportuni controlli, informa che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo.

In tutte le ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, ha l'onere di comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione.

COVID 19 – MALATTIA

(INPS, Messaggio n. 3653 del 09.10.2020)

L' INPS è intervenuta fornendo indicazioni operative e chiarimenti per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia.

In particolare:

- Quarantena/sorveglianza precauzionale e lavoro agile: la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, non configurano un'incapacità temporanea al lavoro tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune), ma rappresentano situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso tutelare equiparando tali fattispecie, ai fini del trattamento economico, alla malattia e alla degenza ospedaliera. Conseguentemente, non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena o in sorveglianza precauzionale nei casi in cui soggetto fragile continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio.

In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa.



È invece evidente che in caso di malattia conclamata il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro e avrà diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale.

Sul punto, salvo smentite da parte dell' Istituto, la dottrina prevalente è concorde nel ritenere che quanto previsto per i soggetti fragili possa trovare applicazione anche per la generalità dei lavoratori.

- Quarantena per ordinanza amministrativa: nei casi di ordinanza emessa dall'autorità amministrativa che dispone il divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio, a motivo della necessità di contenere il diffondersi dell'epidemia, non sarà possibile procedere con il riconoscimento della tutela della malattia così come previsto dal D.L. 18/2020, art. 26, c.1, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.
- Quarantena all'estero: l' accesso alla tutela della malattia sarà possibile solamente in presenza di un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane.
- Quarantena/sorveglianza precauzionale e CIGO, CIGS, CIGD e assegno ordinario: la circostanza che il lavoratore sia destinatario di un ammortizzatore sociale che determina la sospensione degli obblighi contrattuali con l'azienda, comporta il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia (le medesime indicazioni devono essere applicate anche per la regolamentazione dei rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e le prestazioni della quarantena o della sorveglianza precauzionale per soggetti fragili).

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 17786 del 03.07.2020, 18401 del 09.07.2019, 18808 del 12.07.2019, e 18887 del 15.07.2019)



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:

- in caso di cessione di ramo d'azienda, ove su domanda del lavoratore ceduto venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti di cui all'art. 2112 c.c., le retribuzioni in seguito corrisposte dal destinatario della cessione, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente alla messa a disposizione di questi delle energie lavorative in favore dell'alienante, non producono un effetto estintivo, in tutto o in parte,



dell'obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa;

- l'elencazione delle ipotesi di giusta causa (ma vale anche per il giustificato motivo soggettivo) contenuta nei contratti collettivi, ha, infatti, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude una autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità di un grave inadempimento o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore;
- non è vero che per configurare il mobbing (o lo straining) quali comportamenti vessatori nei confronti del dipendente sia necessario che non ricorra conflittualità reciproca. Infatti, pur a fronte (in via di mera ipotesi) di atteggiamenti ostili del lavoratore, il datore di lavoro non è certamente legittimato ad indursi a comportamenti vessatori. Egli può infatti senza dubbio esercitare i propri poteri direzionali ex art. 2104 c.c., comma 2, come anche, nel caso, i poteri disciplinari, ma nei limiti stabiliti dalla legge e comunque nel rispetto di un canone generale di continenza, espressivo dei doveri di correttezza propri di ogni relazione obbligatoria, tanto più se destinata ad incidere continuativamente sulle relazioni interpersonali. Canone che è certamente e comunque superato allorché i comportamenti datoriali - ovverosia proprio della parte che nell'ambito del rapporto si pone in posizione di supremazia in quanto titolare del potere di dirigere i propri dipendenti - ricevano una qualificazione in termini di vessatorietà.
- il diritto del lavoratore di astenersi dall'attività lavorativa in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili è un diritto soggettivo ed è pieno con carattere generale.

Tale diritto non può essere posto nel nulla dal datore di lavoro, potendosi rinunciare al riposo nelle festività infrasettimanali solo in forza di un accordo tra il datore di lavoro e lavoratore e non già in virtù di una scelta unilaterale (ancorché motivata da esigenze produttive) proveniente dal primo.

La rinunciabilità al relativo riposo è rimessa al solo accordo delle parti individuali o ad accordi sindacali stipulati da OO.SS cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato.

I contratti collettivi, quindi, non potendo derogare in senso peggiorativo ad un diritto del singolo lavoratore se non nel caso in cui egli abbia loro conferito esplicito mandato in tal senso, non possono prevedere l'obbligo dei dipendenti di lavorare nei giorni di festività infrasettimanali, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori (indisponibile da parte delle organizzazioni sindacali) di astenersi dalla prestazione.

STUDIO TOZZI & C. S.a.s. S.t.p.

*Dottori Commercialisti – Consulenti del Lavoro
Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Denunce dei redditi*

Iscritta nella sezione speciale degli Albi dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma al n. AS_000040, dei Consulenti del Lavoro di Roma al n. 25



Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Roma



Ordine dei
**Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

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 settembre 2020 al 14 ottobre 2020.

Il coefficiente è pari a 1,125 %.

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



Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

Circolare NOVEMBRE 2020
Pag. 12