

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 17/2021



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Aprile 2021]

COVID 19 – DECRETO SOSTEGNI

(D.L. n. 41 del 22.03.2021 – G.U. n. 70 del 22.03.2021)

Con la presente, in attesa di chiarimenti interpretativi sulle novità introdotte dal Decreto Sostegni (D.L. 41/2020), si ritiene opportuno anticipare le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro:

- **Ammortizzatori sociali:** nei confronti dei lavoratori che risultano in forza al 23.03.2021, gli ammortizzatori sociali sono prorogati:
 - per ulteriori 13 settimane da usufruire nel periodo dal 01.04.2021 al 30.06.2021 per i datori che rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Ordinaria;
 - per ulteriori 28 settimane da usufruire nel periodo dal 01.04.2021 al 31.12.2021 per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dell' Assegno Ordinario per FIS, dei Fondi di Solidarietà negoziali e della CIGD;
 - per ulteriori 120 giornate da usufruire nel periodo dal 01.04.2021 al 31.12.2021 per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CISOA.
- Per tali misure, denominate con la causale COVID 19 – DL 41/21, continua a non essere prevista l' applicazione del contributo addizionale.
- **Blocco licenziamenti:** il blocco dei licenziamenti è prorogato:

- a tutto il 30.06.2021 per i datori che rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Ordinaria;
- a tutto il 31.10.2021 per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dell' Assegno Ordinario per FIS, dei Fondi di Solidarietà negoziali, della CIGD e della CISOA.
- **Contratti a tempo determinato:** è concessa la possibilità di rinnovare o prorogare un contratto a termine per una sola volta e per la durata massima di 12 mesi senza la necessità di indicare la causale.

Quanto sopra:

- fino al 31.12.2021;
- fermo restando la durata massima di 24 mesi;
- senza tener conto delle proroghe e dei rinnovi già intervenuti.
- **Lavoratori fragili:** è prorogata al 30.06.2021 la possibilità dei lavoratori fragili di:
 - svolgere preferibilmente la propria prestazione lavorativa in modalità smart working;
 - assentarsi dal lavoro usufruendo dell' indennità di malattia prevista per il ricovero ospedaliero entro i limiti massimi previsti dalla normativa vigente in relazione al settore di riferimento ed alla qualifica posseduta.

Ovviamente, affinché ciò sia possibile, i lavoratori devono essere in possesso di idonea certificazione medica.

CONGEDO LAVORATORI PADRI

(INPS, Circolare n. 42 del 11.03.2021)



La Legge di Bilancio (L. 178/2020), ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti anche nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 e che la sua durata è aumentata da sette a dieci giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita ovvero, in caso di adozioni o affidamenti, dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

Resta inteso che per nascite, adozioni e affidamenti avvenuti nell'anno 2020, il congedo obbligatorio rimane di 7 giorni anche se lo stesso viene usufruito nel corso del 2021.

La L. 178/2020 ha, altresì, prorogato a tutto il 2021 la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Particolari disposizioni sono previste per la fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri in caso di morte perinatale del figlio.

Per “*periodo di morte perinatale*” generalmente si considera il periodo compreso tra l’inizio della 28° settimana di gravidanza e i primi dieci giorni di vita del neonato.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, note nn. 413 e 473)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro continua a fornire chiarimenti in merito alla gestione del rapporto di lavoro:

- disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dai CCNL: i CCNL possono individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle previste dal D.P.R. 1525/1963 alle quali non si applicano i limiti quantitativi previsti per i contratti a termine;
- pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili: il datore di lavoro è tenuto a conservare la documentazione idonea a dimostrare l' avvenuto pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili non essendo possibile accordare rilevanza, ai fini dell' esclusione della responsabilità del datore di lavoro, alla dichiarazione resa dal lavoratore che confermi di essere stato pagato con le modalità previste dalla L. 205/2017.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 25349 del 09.10.2019, 27916 del 30.10.2019, 29090 del 11.11.2019, e 29889 del 18.11.2019)



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 tema di licenziamento è irrilevante, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso, e, quindi, della sussistenza della giusta causa di licenziamento, l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale a carico del datore di lavoro, mentre ciò che rileva è la idoneità della condotta tenuta dal lavoratore a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento della prestazione lavorativa, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti.

...

Qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa e siano stati contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, ciascuno di essi autonomamente considerato costituisce base idonea per giustificare la sanzione, salvo che la parte che vi abbia interesse provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro complessiva gravità, essi siano tali da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro e pertanto, ove emerga l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, quelli residui mantengono la loro astratta idoneità a giustificare il recesso. Ne consegue che la nullità della contestazione per alcuni addebiti, per mancato rispetto del termine a difesa del lavoratore, si estende all'atto di recesso nel suo complesso solo ove risulti provato, ed accertato, che le mancanze ritualmente contestate siano di per sé insufficienti a giustificare il licenziamento.

- In linea di diritto è noto che, ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro sia responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, pure qualora sia ascrivibile non soltanto ad una sua disattenzione, ma anche ad imperizia, negligenza e imprudenza; sicché, egli è totalmente esonerato da ogni responsabilità solo quando il comportamento del lavoratore assuma caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, in modo da porsi quale causa esclusiva dell'evento.
- 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. Anche qualora si riscontri l'astratta corrispondenza dell'infrazione contestata alla fattispecie tipizzata contrattualmente, il giudice è tenuto a valutare la legittimità e congruità della sanzione inflitta, tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda, con giudizio che, se sorretto da adeguata e logica motivazione, è incensurabile in sede di legittimità.

- il divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro in riferimento agli appalti "endoaziendali", caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di tutte le attività, ancorché strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, opera tutte le volte in cui l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore-datore di lavoro i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo.

Inoltre, una volta accertata l'estraneità dell'appaltatore alla organizzazione e direzione dei prestatori di lavoro nell'esecuzione dell'appalto, non è necessaria qualsiasi questione inerente il rischio economico e l'autonoma organizzazione del medesimo, né rileva che l'impresa appaltatrice sia effettivamente operante sul mercato, atteso che, se la prestazione risulta diretta ed organizzata dal committente, per ciò solo si deve escludere l'organizzazione del servizio ad opera dell'appaltante.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 553 del 02.04.2021 - INPS, Messaggi nnn. 1276 del 25.03.2021 e 1421 del 06.04.2021 – Agenzia delle Entrate, Risposta n. 177 del 16.03.2021)

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

- **l' Ispettorato del Lavoro** ha fornito chiarimenti in merito all' emanazione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri in periodo successivo al parto;
- **l' INPS** ha fornito istruzioni in merito:
 - ai congedi parentali Covid-19 previsti dal D.L. 30/2021;
 - all' agevolazione per le assunzioni di donne lavoratrice effettuate nel biennio 2021-2022;
- **l' Agenzia delle Entrate** ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di erogare somme a titolo di incentivo all' esodo in costanza di rapporto di lavoro.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 11.03.2021)

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 il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.03.2021 al 14.03.2021. Il coefficiente è pari a 0,763196%.

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.