STUDIO TOZZI & C.
SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI

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

A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 24/2021

[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Giugno 2021]

COVID 19 – SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI DELLE RITENUTE

(Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 40/E del 01.06.2021)

A seguito della sospensione dei versamenti delle ritenute alla fonte (oltre che dei contributi e dei premi) previsto dal c.d. "Decreto Cura Italia" per il periodo dall' 08.03.2020 al 31.03.2020, l' Agenzia delle Entrate ha chiarito che tale sospensione non trova applicazione nei confronti delle trattenute relative alle addizionali regionali e comunali.

Nonostante ciò, l' Agenzia delle Entrate, con la risoluzione in commento, comunica che non saranno dovuti sanzioni ed interessi laddove i contribuenti provvedano tempestivamente al versamento di quanto dovuto a titolo di addizionali regionali e comunali.

Quanto sopra in considerazione del rapido susseguirsi degli interventi normativi in tema di sospensione dei versamenti tributari e della risonanza mediatica data alle "sospensioni dei versamenti" in senso atecnico e generico che potrebbero aver generato il legittimo fraintendimento in capo ad alcuni sostituti d'imposta che hanno sospeso anche il versamento delle addizionali regionali e comunali valutando che l'intendimento delle misure fiscali fosse indirizzato verso una generica e generale sospensione dei versamenti effettuati in qualità di sostituto d'imposta.

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

AGGIORNAMENTO DEI VALORI CONTRIBUTIVI E RETRIBUTIVI PER L'ANNO 2021

(INAIL, Circolare n. 16 del 31.05.2019)

Per l' anno 2021 sono confermati i valori del 2020 relativi al calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale:

MINIMALE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA	€. 48,98
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI IN GENERE	€. 27,21
(per i lavoratori a domicilio l' importo è comunque da ragguagliare a €. 48,98)	
MINIMALE ORARIO DEI LAVORATORI PART-TIME	€. 7,35

L' INAIL, ha altresì riportato i minimali e massimali di rendita in vigore dal primo luglio 2020, pari, rispettivamente, ad **€. 16.636,20** ed **€. 30.895,80** annui e ad **€. 1.386,35** ed **€. 2.574,65** mensili.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, note nn. 762 del 12.05.2021 e 804 del 19.05.2021)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito ai contratti a tempo determinato.

In particolare ha:

- confermato la vigenza dell' art. 19 bis del D.L. 18/2020 che, in virtù delle successive proroghe, permette il rinnovo o la proroga di contratti a tempo determinato anche per i lavoratori che accedono agli ammortizzatori sociali purché risultino in forza alla data del 23 marzo 2021;

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

- precisato che il limite dei 24 mesi di durata massima del contratto a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore deve essere calcolato facendo riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

  Pertanto, non dovranno essere sommati contratti a termine caratterizzati da diversi inquadramenti di livello e categoria legale.

  Quanto sopra trova applicazione anche nei confronti dell' istituto della "deroga assistita" ovvero la possibilità di stipulare, presso l' ispettorato del Lavoro, un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi una volta raggiunto il limite massimo di 24 mesi.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 31520 del 03.12.2019, 31839 del 05.12.2019, 31957 del 06.12.2019, 34132 del 19.12.2019, 34122 del 19.12.2019, 113 del 07.01.2020 e 11431 del 30.04.2021)

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:

- nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può ritenersi che non vengono in rilievo, ai fini dell'obbligo del repechage, tutte le mansioni inferiori dell'organigramma aziendale, ma solo quelle che siano

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

compatibili con il bagaglio professionale del prestatore (cioè che non siano disomogenee e incoerenti con la sua competenza) ovvero quelle che siano state effettivamente già svolte, contestualmente o in precedenza.

- avuto riguardo alle previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale, si è più volte espresso il generale principio che tali previsioni non vincolano il giudice di merito.

  Il principio generale subisce eccezione ove la previsione negoziale ricolleghi ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solamente una sanzione conservativa: in tal caso il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore. Pertanto, ove alla mancanza sia ricollegata una sanzione conservativa, il giudice non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti, a meno che non si accerti che le parti stesse "non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva", dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari;
- in tema di orario di lavoro, i limiti allo ius variandi dell'imprenditore nei contratti di lavoro part time - nei quali la programmabilità del tempo libero (eventualmente in funzione dello svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa) assume carattere essenziale e giustifica l' immodificabilità dell'orario da parte datoriale - non sono estensibili al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale un'eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa, diritto che può subire limiti solo in dipendenza di accordi che lo vincolino o lo condizionino a particolare procedure;
- in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di handicap, sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro ai fini della legittimità del recesso;
- in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ravvisato nella soppressione di un posto di lavoro in presenza di più posizioni fungibili perché occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, non essendo utilizzabile il criterio dell'impossibilità di repechage, il datore di lavoro deve individuare il soggetto da licenziare secondo i principi di correttezza e buona fede; in questo contesto la L. n.

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

223 del 1991, art. 5, offre uno standard idoneo ad assicurare una scelta conforme a tale canone, ma non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati;

- 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. Non è dunque il datore di lavoro a dover provare di aver licenziato solo per il complesso delle condotte addebitate, bensì la parte che ne ha interesse, ossia il lavoratore, a dover provare che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, i singoli episodi fossero tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro
- il principio di automaticità delle prestazioni non trova applicazione nei confronti dei lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS in virtù di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, nonostante che, in tali rapporti, l'obbligo del pagamento dei contributi sia posto a carico del committente.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 873 del 31.05.2021 - INPS, Circolare n. 79 del 28.05.2021 - INPS, Messaggio n. 1956 del 17.05.2021 – INAIL, Sito Internet)

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

- l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito precisazioni in merito alla possibilità di instaurare, negli studi odontoiatrici, un contratto di apprendistato con un assistente di studio abilitato;
- l' INPS ha fornito istruzioni in merito:
  - al contributo forfettario per le emersioni di lavoro irregolare;
  - all' esonero contributivo per i datori di lavoro che non ricorrono agli ammortizzatori sociali;
- l' INAIL ha pubblicato il documento tecnico operativo per le vaccinazione anti Covid in azienda.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

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

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.04.2021 al 14.05.2021. Il coefficiente è pari a 1,526393%.

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.

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