

SOMMARIO



I.	NEWS	2
	Così la festa di Ognissanti in busta paga	2
	Festività abolita del 4 novembre: ecco il trattamento economico	2
	Edili, riduzione contributiva all'11,50% nel 2019.....	4
	Stretta sui buoni pasto in formato cartaceo	4
	L'indennizzo per cessazione dell'attività commerciale diventa strutturale.....	5
	Bando #Conciliamo: nuovo avviso per le imprese che investono nel welfare	6
	Reddito di cittadinanza, al via il bonus per chi assume	6
II.	QUESITI, SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	8
	Licenziamento per gmo e benefici contributivi	8
	Conservazione documenti lavoro.....	8
	Proroga del contratto a termine acausale	9
	Pagamento tracciabile stipendio.....	9
III.	SENTENZE...anche paradossali	10
	Divieto di cambio sede per il lavoratore che assiste il familiare disabile convivente	10
	Niente recesso per insulti diffusi su chat privata.....	10
	Illegittimo licenziare il lavoratore che usa i permessi 104 per un'emergenza.....	10
	Indennità di maneggio denaro: requisiti nel contratto collettivo di lavoro.....	10
	Gmo per soppressione posto: l'onere della prova ricade sul datore di lavoro.....	11

PER QUALSIASI APPROFONDIMENTO CONTATTARE LO STUDIO

Così la festa di Ognissanti in busta paga

In occasione delle festività di novembre appare utile fare il punto della situazione sul relativo trattamento previsto in occasione del 1° novembre (Ognissanti).

A norma dell'articolo 2 della legge n. 260/1949 e del Dpr n. 792/1985 la giornata del 1° novembre – cadente quest'anno di venerdì - è considerata festività infrasettimanale.

La normativa disciplina un trattamento economico specifico per il lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali e la contrattazione collettiva integra tale disciplina dettagliando il trattamento.

Quando le festività sono godute, quindi senza prestazione lavorativa, deve essere corrisposto ai lavoratori non retribuiti in misura fissa mensile (operai e/o lavoratori temporanei) un trattamento economico di festività rapportato a un 1/6 della retribuzione settimanale.

Per la festività che non coincide, invece, con la domenica nessun trattamento aggiuntivo è dovuto agli impiegati e agli altri lavoratori retribuiti in misura fissa mensile in quanto detta festività è già compresa nello stipendio.

Per le festività che coincidono con il sabato è importante verificare la disposizione prevista dallo specifico Ccnl applicato in azienda. A tal riguardo vedasi anche la nota del ministero del Lavoro n. 1664 del 2006.

Quando vi sia prestazione lavorativa nella giornata festiva verrà riconosciuto, oltre al compenso spettante di cui sopra, anche quello per le ore lavorate, incrementato delle maggiorazioni percentuali per lavoro festivo come da Ccnl applicato.

Casi previsti per lavoratori in Cig

Se la festività infrasettimanale interviene in un periodo di Cig il compenso previsto per la festività non rientra fra gli elementi integrabili da parte della Cassa perché a carico dell'azienda, per i lavoratori:

- a orario ridotto e cioè che lavorano comunque una parte della settimana;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile ma in rapporto alle ore, sospesi da non più di due settimane.

Al contrario, il trattamento economico per la festività è a carico della Cassa per i lavoratori:

- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile ma in rapporto alle ore, sospesi da oltre due settimane;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti in misura fissa mensile sospesi anche da non più di due settimane.

Festività abolita del 4 novembre: ecco il trattamento economico

Tra i vari adempimenti, attraverso il libro unico riferito al periodo di paga “novembre 2019”, i datori di lavoro, o chi per loro, sono chiamati a gestire l'eventuale trattamento economico riferito alla festività abolita del 4 novembre.

La Legge 5 marzo 1977, n. 54 , intitolata “Disposizioni in materia di giorni festivi” (Gazzetta Ufficiale 7 marzo 1977, n. 63) stabilisce, al comma 2 dell'articolo 1, che «a decorrere dal 1977 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale hanno

luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. Cessano pertanto di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre».

Ne consegue che il 4 novembre (festa dell'Unità nazionale) continua ad essere considerato giorno non festivo per il quale spetta comunque ai lavoratori dipendenti la prestazione economica prevista per le festività cadenti di domenica o il diverso o alternativo trattamento contemplato dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Vale la pena evidenziare come la maggiorazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro abbia previsto, in luogo dell'abolizione della festa dell'Unità nazionale, la corresponsione ai dipendenti di un trattamento economico pari a quello previsto – contrattualmente – per le festività cadenti di domenica. Al riguardo, l'articolo 5, comma 3, secondo periodo, della legge n. 260/1949 (come modificato dalla legge n. 90/1954), prevede che «Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera». Pur evidenziando come la giurisprudenza della Corte di cassazione (in particolare la sentenza n. 11117/1995 della Sezione Lavoro) abbia chiarito che, alla luce della formulazione della norma, la regola suddetta deve valere esclusivamente per le festività indicate dallo stesso art. 5, vale a dire per le festività del 2 giugno (Festa della Repubblica), 25 aprile (Festa della Repubblica) e 1° maggio (Festa del Lavoro), al riguardo, nessuna preclusione può esserci ai fini del trattamento economico per il 4 novembre: in questo caso, infatti, la norma rimanda al trattamento previsto per le festività cadenti di domenica soltanto per la quantificazione del trattamento retributivo che spetta ai prestatori di lavoro.

Sotto il profilo economico, occorre distinguere tra:

- lavoratori con paga mensile, ai quali spetterà un'ulteriore quota giornaliera di retribuzione, generalmente pari a 1/26 della paga mensile;
- lavoratori pagati ad ore, ai quali spetterà invece il trattamento retributivo corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale.

Sono comunque fatti salvi eventuali diversi criteri adottati dalla contrattazione collettiva del settore di appartenenza.

Vi sono poi contratti collettivi che prevedono diversi trattamenti per la festività soppressa del 4 novembre. Per esempio, il c.c.n.l. Abbigliamento e confezioni industria prevede che il compenso pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal contratto per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, verrà corrisposto in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detto compenso e la retribuzione corrispondente alle riduzioni di orario.

Diverse sono, invece, le situazioni ove la contrattazione collettiva prevede la possibilità di gestire il trattamento riferito al 4 novembre attraverso strumenti economici alternativi, la cui scelta viene in genere delegata al datore di lavoro. Al riguardo, per esempio, il c.c.n.l. Turismo stabilisce quanto segue: «(...) Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione».

Partendo dall'assunto che il 4 novembre non è più considerato giorno festivo, nella stessa giornata, laddove sia previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa, al prestatore di lavoro

competerà un trattamento economico pari alla normale retribuzione prevista contrattualmente, senza alcuna maggiorazione. Allo stesso modo, lo svolgimento della prestazione lavorativa nella giornata di domenica – precedente o successiva – alla quale viene spostato il 4 novembre, non dà luogo ad alcuna maggiorazione di favore rispetto a quelle che spetterebbero al lavoratore nell'ipotesi di svolgimento della prestazione lavorativa nel corso di qualsiasi altra domenica.

Edili, riduzione contributiva all'11,50% nel 2019

Con decreto direttoriale Lavoro-Economia del 24 settembre, è stata fissata all'11,50% la riduzione contributiva per il 2019 in favore dei datori di lavoro del settore edile. Il provvedimento è stato pubblicato ieri sul sito del ministero del Lavoro.

L'agevolazione, prevista dall'articolo 29, comma 2, del decreto legge 244/1995, riguarda l'ammontare delle contribuzioni previdenziali e assistenziali diverse da quelle di pertinenza del fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Inps per gli operai occupati per 40 ore di lavoro settimanali.

Stretta sui buoni pasto in formato cartaceo

In arrivo modifiche alle regole fiscali per i buoni pasto con rimodulazione dei limiti di esenzione. Dalle ultime bozze della legge di Bilancio 2020 emerge che dal 1° gennaio dovrebbero essere modificate le soglie entro cui le prestazioni sostitutive dei servizi di mense aziendali rese tramite i buoni pasto (articolo 51, comma 2, lettera c), del Tuir) non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. In particolare i limiti quantitativi vengono ritoccati con l'intento di incentivare l'utilizzo dei buoni in formato elettronico che passano dagli attuali 7 a 8 euro giornalieri. Per quelli cartacei, invece, è prevista una riduzione da 5,29 euro giornalieri a 4 euro.

Il motivo alla base delle novità è legato alla maggiore "affidabilità" fiscale della forma elettronica che attenua le criticità esistenti per i buoni cartacei, quali, ad esempio, il conteggio, il ritiro e i relativi controlli (Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici, determinazione n. 5/2011). Mediante l'informatizzazione del processo di emissione e gestione del titolo, si ha una maggiore tracciabilità, soprattutto per garantire il rispetto dei limiti imposti dal Dm 122/2017; i buoni, infatti, non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto unità, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare.

Con riferimento alla entrata in vigore della modifica, in assenza di previsioni specifiche, i nuovi limiti troveranno verosimilmente applicazione per i buoni pasto (cartacei ed elettronici) assegnati a partire dal 1° gennaio 2020. Restano ferme le vecchie soglie di esenzione per i buoni assegnati fino al 31 dicembre di quest'anno. Infatti dovrebbe ritenersi applicabile il principio secondo cui il buono pasto – come pure ogni altra somma o benefit – deve considerarsi percepito dal lavoratore quando il valore entra nella sua «disponibilità giuridica».

La bozza di legge di Bilancio contiene anche un'altra novità. Viene introdotta espressamente una soglia quantitativa giornaliera di 5,29 euro per le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione. In assenza di un limite puntuale finora questo tipo di indennità aveva sollevato dubbi interpretativi tra gli operatori, i quali prudenzialmente avevano sempre ritenuto operante la soglia di 5,29 euro giornalieri riservata ai buoni pasto cartacei. Questo perché il maggiore limite di esenzione dovrebbe riferirsi esclusivamente ai servizi sostitutivi di mensa resi per il tramite dei buoni pasto

in forma elettronica. L'intervento normativo, dunque, intende chiarire definitivamente le soglie entro cui questo tipo di servizi di mensa non concorre al reddito di lavoro dipendente.

Resta invariato il trattamento Irpef per le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro anche attraverso mense organizzate direttamente o da terzi. In tali ipotesi, resta sempre esclusa l'emersione di un reddito di lavoro dipendente a prescindere dal valore del servizio offerto al lavoratore.

Restano tuttavia alcuni nodi da sciogliere in merito alla disciplina fiscale delle somministrazioni in mense aziendali e prestazioni sostitutive di mensa. La bozza non affronta, ad esempio, l'ipotesi del badge/card elettronico. Cioè il caso in cui viene assegnata al dipendente una card che consente di fruire della somministrazione di alimenti e bevande presso esercizi convenzionati. Si tratta del servizio di «mensa aziendale diffusa», che, per le modalità elettroniche di utilizzo della card, non è assimilabile al buono pasto ma permette un controllo immediato sull'utilizzo del beneficio fiscale. Sul punto l'amministrazione finanziaria (risoluzione 63/2005) ha precisato che le prestazioni rese attraverso la card non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dal superamento del limite di 5,29 euro.

L'indennizzo per cessazione dell'attività commerciale diventa strutturale

Esteso anche al periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale.

Lo ha previsto l'articolo 11-ter, del DL 101/2019, convertito dalla legge 128/2019 che rinvia a quanto previsto dalla legge 145/2018. Con quest'ultima legge, era stato reintrodotta l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale dai commi 283 e 284, dell'art. 1, che dal 1° gennaio 2019 rendono l'indennizzo una misura strutturale con conseguente stabilizzazione dell'obbligo di versamento del contributo aggiuntivo dello 0,09%.

Ora, con la nuova previsione legislativa dell'articolo 11-ter, la prestazione potrà essere erogata anche a coloro che hanno cessato dal 1° gennaio 2017 in poi.

Per quanto concerne le condizioni ed i requisiti per accedere a tale prestazione, si riportano di seguito le linee principali.

In maniera specifica, potranno beneficiare dell'indennizzo, gli iscritti alla Gestione INPS dei commercianti che esercitano, in qualità di titolari o coadiutori, l'attività: commerciale al minuto in sede fissa, anche abbinata ad attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande; su aree pubbliche, anche in forma itinerante; (art. 27, D.Lgs. n. 114/98). Vi rientrano anche i titolari e coadiutori di attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande; gli agenti e rappresentanti di commercio di cui alla legge 204/1985, ma non i loro coadiutori.

Restano fuori, gli esercenti le attività: commerciali all'ingrosso; le "forme speciali di vendita al dettaglio" elencate all'articolo 4, comma 1, lett. h), del D.Lgs. 114/98, e ss.mm.ii., ossia gli esercenti le attività commerciali effettuate al di fuori dei tradizionali negozi di vicinato, banchi o mercati, quali, a titolo esemplificativo, il commercio elettronico, la vendita presso il domicilio dei consumatori, la vendita per corrispondenza o tramite televisione, la somministrazione o vendita di alimenti e bevande in luoghi non aperti al pubblico effettuata esclusivamente a favore di coloro che hanno titolo ad accedervi (ad esempio, scuole, ospedali, circoli privati, mense aziendali); attività di intermediazione diversa da quella prevista dalla legge n. 204/1985 quale, ad esempio, quella svolta da procacciatori e agenti d'affari, agenti assicurativi, agenti immobiliari, promotori finanziari.

Per le richieste di indennizzo effettuate dai coadiutori, bisogna tener conto della cessazione definitiva dell'attività commerciale del soggetto titolare; ne deriva che il coadiutore può

beneficiare dell'indennizzo solo se ha cessato l'attività in concomitanza e per effetto della cessazione definitiva dell'attività esercitata dal titolare.

L'indennizzo spetta ai soggetti aventi diritto, che abbiano compiuto almeno 62 anni di età, se uomini, o almeno 57 anni di età, se donne e risultino iscritti, al momento della cessazione dell'attività, per almeno 5 anni, in qualità di titolari o di coadiutori, alla Gestione dei commercianti. L'INPS, con circolare 77/2019, ha precisato che i 5 anni, non devono essere necessariamente continuativi, ma devono sussistere al momento della cessazione dell'attività lavorativa ed essere connessi all'attività commerciale per la quale si richiede l'indennizzo.

L'indennizzo, è incompatibile con lo svolgimento di qualsiasi attività di lavoro autonomo, subordinato o occasionale; esso, in misura pari al trattamento minimo, viene erogato fino a tutto il mese in cui il beneficiario compie l'età pensionabile ordinaria prevista dalla legge in vigore nella Gestione dei commercianti.

Bando #Conciliamo: nuovo avviso per le imprese che investono nel welfare

In data 8 novembre 2019 il Dipartimento per le politiche della famiglia del Consiglio dei Ministri ha pubblicato il nuovo avviso del bando #Conciliamo, che destina 74 milioni di euro ai progetti di conciliazione famiglia-lavoro. In particolare, l'avviso ha come obiettivi specifici il rilancio demografico, incremento dell'occupazione femminile, il riequilibrio dei carichi di lavoro fra uomini e donne, il sostegno alle famiglie con disabilità, la tutela della salute, il contrasto all'abbandono degli anziani.

Reddito di cittadinanza, al via il bonus per chi assume

Per fruire degli arretrati dell'esonero contributivo connesso all'assunzione di percettori del reddito di cittadinanza, i datori di lavoro dovranno avvalersi della procedura di regolarizzazione. È questa una delle regole con cui l'Inps ha finalmente reso operativo l'esonero introdotto dall'articolo 8 del Dl 4/2019, in vigore dal 1° aprile 2019.

Con la pubblicazione, avvenuta nel mese di novembre, del messaggio 4099/2019, il quadro normativo e operativo è praticamente completo, e le aziende da questo mese possono procedere al recupero dello sgravio contributivo spettante, compresi gli arretrati.

Entro il 15 novembre era disponibile nella sezione del sito Inps "Portale delle Agevolazione" il modulo denominato "SRDC", che i datori di lavoro dovranno utilizzare per presentare la domanda telematica di accesso all'agevolazione.

L'istituto provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti di legge e cioè che il datore di lavoro abbia comunicato attraverso la piattaforma dell'Anpal la disponibilità dei posti vacanti, che il lavoratore sia un percettore di Rdc e che sia rispettato il tetto del de minimis. Nelle more che venga completata l'implementazione del Registro degli aiuti di Stato, tale requisito sarà accertato mediante la dichiarazione sostitutiva prodotta dal datore di lavoro.

In caso di esito positivo della domanda, l'Inps comunicherà all'azienda l'accoglimento della stessa, insieme all'importo massimo del beneficio (determinato in base al valore del Rdc nonché della contribuzione dovuta) e alla relativa durata. In caso di assunzione agevolata, a valle di un percorso formativo effettuato presso un ente accreditato, quest'ultimo sarà informato della propria quota di beneficio spettante, attraverso una specifica utility ancora in fase di implementazione.

Poiché la fruizione del beneficio, come sempre, avviene mediante conguaglio in Uniemens, nel messaggio l'Inps ha comunicato che, a partire dal flusso di novembre, il beneficio dovrà essere

esposto nella sezione della denuncia individuale con la specifica causale RDCP (o RDCD, nel caso di condivisione del beneficio con l'ente formativo accreditato).

Per gli arretrati relativi al periodo da aprile a ottobre 2019, invece, a differenza di quanto solitamente avviene non è stato istituito uno specifico elemento, ma il datore dovrà agire in regolarizzazione, cioè variando ogni singolo flusso mensile.

Infine, differenti regole di compilazione sono previste per i datori di lavoro agricoli e per quelli che utilizzano la specifica sezione.

COSÌ FINORA

Caratteristiche

L'agevolazione consiste in uno sgravio contributivo mensile (esclusi premi Inail), pari ai contributi dovuti dall'azienda e dal lavoratore, comunque non superiori all'importo del reddito di cittadinanza che il soggetto stava fruendo al momento dell'assunzione e al massimale di 780 euro

Istruzioni precedenti

Nella circolare numero 104/2019 Inps ha illustrato l'agevolazione riservata ai datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato i percettori del reddito di cittadinanza, mentre dal 20 agosto è stata resa disponibile sul sito dell'Anpal la piattaforma MyAnpal, con cui le aziende devono comunicare la disponibilità dei posti vacanti

QUESITI, SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Licenziamento per gmo e benefici contributivi

Un'azienda con più di 15 dipendenti licenzia un lavoratore "vecchio assunto" per g.m.o. rispettando la procedura art. 7 L. n. 604/66 così come modificato dalla L. n. 92/2012. In sede di conciliazione viene trovato l'accordo e il licenziamento si "trasforma" in risoluzione consensuale con diritto alla NASPI. Questo licenziamento, che di fatto nasce come g.m.o., impedisce all'azienda di ottenere i benefici contributivi per le nuove assunzioni nei 6 mesi a venire, ad esempio per assunzioni di lavoratore under 30, oppure per il fatto di essersi per così dire trasformato in risoluzione consensuale non impedisce all'azienda di ottenere gli sgravi previsti per tali assunzioni?

Alcune agevolazioni contributive, per varie ragioni, possono essere condizionate e inibite allorché l'azienda abbia proceduto a licenziamento per ragioni economiche di uno o più dipendenti. Ciò premesso occorre precisare che tale regola viene in evidenza allorché si individua un precedente licenziamento per ragioni economico-organizzative, inteso quale atto unilaterale recettizio con il quale il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro in essere. Nella procedura di licenziamento di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, è tra l'altro previsto che se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di NASPI (comma 7). Dal tenore letterale della disposizione normativa si evince quindi che la risoluzione del rapporto, nella fattispecie da essa trattata, sia ascrivibile non tanto a licenziamento quanto a risoluzione consensuale. Che la risoluzione assume la rilevanza della consensualità è corroborato peraltro dalla deroga espressamente prevista nel richiamato comma 7 con riferimento all'indennità di disoccupazione. Tale provvidenza, che generalmente non spetta in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è invece ammessa in una logica di specialità normativa. Risulta evidente, per stretta conseguenza, che in assenza di licenziamento, l'eventuale agevolazione connessa alla successiva assunzione di lavoratori non venga preclusa dalla risoluzione consensuale in argomento.

Conservazione documenti lavoro

Un datore di lavoro con più sedi lavorative oltre alla sede legale, anch'essa sede lavorativa, dove deve conservare e mettere a disposizione degli enti preposti alle verifiche la documentazione (lettere assunzione in servizio, unilav, comunicazioni Inps, Inail, Dtl, fascicoli sicurezza e prevenzione ambienti di lavoro), dei propri dipendenti, alcuni dei quali per contratto svolgono il proprio lavoro presso più sedi?

Come stabilito dall'art.40 del DL 112/2008 (L. 133/2008), che ha modificato l'art. 5 della Legge 12/1979 rubricato "tenuta dei libri e dei documenti di lavoro", i documenti dei datori di lavoro possono essere tenuti presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti individuati dalla citata Legge. Pertanto i documenti di lavoro possono essere conservati sia presso l'azienda (da intendersi come sede legale) sia presso il consulente del lavoro, previa apposita delega. Invece, per quanto riguarda i documenti relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, si ritiene che gli stessi debbano essere tenuti presso ciascuna sede cui viene svolta l'attività lavorativa dato che l'art. 53 del D.Lgs. 81/2008 al comma 3 stabilisce che "Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto al comma 2 relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili".

Proroga del contratto a termine acausale

Un'azienda ha assunto un'impiegata con contratto a termine di 6 mesi senza motivazione. Può prorogare il contratto per sostituire la maternità di altra lavoratrice, a parità di livello e mansioni? La circolare ministeriale 17/2018 stabilisce che non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avvenisse senza soluzione di continuità con il precedente rapporto. Alla luce di queste disposizioni, un primo contratto a termine senza causale può legittimamente essere prorogato per ragioni sostitutive?

Iniziando dalla questione più semplice, come precisato dal Ministero nella circolare citata, la "causale" è sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi. Lo stesso Ministero ha poi precisato che: a) è possibile prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale; b) la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza; c) pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto. Nel vostro caso, quindi, per stare alla lettura del Ministero (peraltro non condivisibile, dato che la norma non prevede alcuna identità della motivazione in caso di proroga), la proroga per "sostituzione maternità di altra lavoratrice" non è possibile, dovendosi ricorrere al "rinnovo", rispettando lo stop and go e inserendo la causale.

Pagamento tracciabile stipendio

Può un'azienda, per motivi personali del dipendente, pagare il lavoratore intestando un assegno bancario al coniuge dello stesso, oppure effettuare un bonifico nel conto del coniuge specificando nella causale il riferimento alla paga dell'altro coniuge?

Stabilisce il comma 910, articolo 1, della legge di bilancio per il 2018 (legge 205/2017) che "i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi [...]: d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.". Pertanto la risposta al quesito è positiva. Il datore a sua volta dovrebbe munirsi della delega scritta da parte del lavoratore a favore del coniuge (o l'indicazione con atto scritto del conto Iban sul quale accreditare la retribuzione).

SENTENZE...ANCHE PARADOSSALI

Divieto di cambio sede per il lavoratore che assiste il familiare disabile convivente

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 23 agosto 2019, n. 21670, ha precisato che il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, di cui all'articolo 33, comma 5, L. 104/1992, nel testo modificato dall'articolo 24, comma 1, lettera b), L. 183/2010, opera ogni volta che muti definitivamente il luogo geografico di esecuzione della prestazione, anche nell'ambito della medesima unità produttiva che comprenda uffici dislocati in luoghi diversi, in quanto il dato testuale contenuto nella norma, che fa riferimento alla sede di lavoro, non consente di ritenere tale nozione corrispondente all'unità produttiva di cui all'articolo 2103 cod. civ..

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 21670/2019)

Niente recesso per insulti diffusi su chat privata

L'utilizzo di una chat su whatsapp tra colleghi di lavoro per veicolare messaggi vocali di contenuto offensivo, minatorio e razzista nei confronti di un superiore gerarchico e di altri dipendenti non ha contenuto diffamatorio, non costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà e non ha, in definitiva, portata rilevante sul piano disciplinare.

Il contenuto privato della chat, ritenuto tale dal giudice perché ristretto a un numero chiuso di partecipanti, rende il fatto contestato privo del carattere della illiceità, con conseguente condanna del datore, anche in un rapporto attivato nel regime delle tutele crescenti, alla reintegrazione in servizio del dipendente e al risarcimento del danno in misura pari a tutto l'intervallo non lavorato (nel limite massimo di 12 mensilità).

(Tribunale di Firenze, sentenza 764/2019)

Illegittimo licenziare il lavoratore che usa i permessi 104 per un'emergenza

Il licenziamento di un lavoratore che ha usato impropriamente i permessi della legge 104 del 1992 è illegittimo se risulta che la condotta del lavoratore non sia dall'origine preordinata a usare in modo illecito i permessi per finalità diverse dall'assistenza al familiare disabile. È quanto ha stabilito la Corte di cassazione con la sentenza 26956 del 22 ottobre 2019.

In particolare, un lavoratore che fruiva dei permessi, è stato licenziato per aver sfruttato 3 di tali permessi invece che per l'assistenza al padre invalido, per seguire l'andamento di alcuni lavori in casa propria resi necessari da una improvvisa infiltrazione d'acqua. La Cassazione, in linea con i precedenti giudizi di merito, ha ritenuto il licenziamento illegittimo in ragione della scarsa gravità dell'addebito e della considerazione per cui la sanzione espulsiva debba sempre essere adeguata alla mancanza addebitata.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 26956/2019)

Indennità di maneggio denaro: requisiti nel contratto collettivo di lavoro

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 5 settembre 2019, n. 22294, ha stabilito che il contratto collettivo, che disciplina il rapporto di lavoro, indica i requisiti per l'indennità di maneggio di denaro. Infatti, è necessario che le mansioni del lavoratore implicino un contatto

con il denaro continuativo e non occasionale, con esposizione a una possibile responsabilità, anche di carattere finanziario; tali profili sono propri della mansione di cassiere, per il quale la responsabilità connessa al maneggio di denaro discende direttamente dalla natura della prestazione dovuta, ai sensi dell'articolo 2104 cod. civ..

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 22294/2019)

Gmo per soppressione posto: l'onere della prova ricade sul datore di lavoro

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 1° ottobre 2019, n. 24491, ha stabilito che grava sul datore di lavoro, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore, l'onere di provare in giudizio che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale. Nel caso di specie, la Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello, che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, seguito, di lì a poco, dalla pubblicazione di avvisi di ricerca di figure professionali analoghe al lavoratore licenziato.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 24491/2019)