

## SOMMARIO

<b>I.</b>	<b>NEWS LAVORO .....</b>	<b>3</b>
	Ammortizzatori sociali 2021: le indicazioni Inps .....	3
	Contributi volontari 2021: comunicati gli importi .....	3
	Pubblicati i minimali e massimali contributivi per l'anno 2021.....	3
	Lavoratori domestici: importi contributi anno 2021 .....	3
	Giornalisti liberi professionisti: contributi 2021 alla Gestione separata Inpgi.....	3
	Giornalisti co.co.co.: minimali e massimali 2021 .....	3
	Giornalisti dipendenti: valori contributivi e retributivi 2021.....	4
	Ammortizzatori sociali: importi massimi 2021 .....	4
	Gestione separata: aliquote contributive 2021.....	4
	Ticket di licenziamento invariato nel 2021 .....	4
<b>II.</b>	<b>SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>5</b>
	Congedo straordinario genitori in caso di sospensione della didattica in presenza.....	5
	Congedi del padre lavoratore estesi al 2021 e portati a 10 giorni.....	5
	Ebipro: contributo alle spese sostenute per DAD dei figli.....	6
	Stock option e fringe benefit vanno comunicati all'Inps .....	7
	Erronea gestione del massimale lvs: problemi per i datori di lavoro .....	7
	La reperibilità del lavoratore: aspetti lavoristici.....	8
	Imprese agricole: esonero contributivo per il primo semestre 2020 .....	10
	La sospensione degli obblighi del collocamento mirato per l'emergenza Covid .....	10
	Tempi di guida e riposi: tratte di percorrenza inferiori e superiori a 50 km nella medesima giornata .....	11
	Per i contagi Covid sul lavoro indennità Inail fino alla guarigione .....	12
	La stretta sulle auto aziendali "separa" datore e dipendente .....	14
<b>III.</b>	<b>QUESITI .....</b>	<b>15</b>
	Apprendistato e provvigioni contratto Sna .....	15
	Straordinario non retribuito in mansioni direttive .....	15
	Rimborso danno .....	16
	Aspettativa non retribuita / malattia .....	16
	Trasferimento e patto di non concorrenza .....	17

IV. <b>SENTENZE...ANCHE PARADOSSALI .....</b>	<b>18</b>
L'interposizione illecita di manodopera non è esclusa nel subappalto.....	18
Licenziato per giusta causa il dipendente che usa l'auto aziendale in modo abusivo .....	18
Indici di subordinazione per la corretta qualificazione del rapporto di lavoro .....	18
Giusta causa e proporzionalità della sanzione: nozioni da specificare in sede interpretativa	19
Contratto integrativo aziendale: efficacia erga omnes.....	19
Responsabilità datore: sussiste se non dimostra di aver adottato le misure per evitare il danno .....	19
Demansionamento: le tre fasi per individuare le mansioni svolte in concreto .....	19
Licenziabile la dipendente in quarantena dopo le ferie all'estero .....	20
Cliente senza mascherina? Il commesso può rifiutarsi di servirlo (e non è licenziabile) .....	20

***PER QUALSIASI APPROFONDIMENTO CONTATTARE LO STUDIO***

## NEWS LAVORO

---

### *Ammortizzatori sociali 2021: le indicazioni Inps*

---

L'Inps, con **circolare n. 28 del 17 febbraio 2021**, ha fornito una sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di misure a sostegno del reddito previste dalla Legge di Bilancio 2021. In particolare, ha illustrato le novità apportate all'impianto regolatorio in materia di misure a sostegno del reddito previste per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. La circolare offre istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020.

### *Contributi volontari 2021: comunicati gli importi*

---

L'Inps, con **circolare n. 27 del 16 febbraio 2021**, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2021 dai proscrittori volontari lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata, a seguito della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

### *Pubblicati i minimali e massimali contributivi per l'anno 2021*

---

L'Inps, con **circolare n. 10 del 29 gennaio 2021**, ha indicato, per l'anno 2021, il limite minimo di retribuzione giornaliera e aggiornato gli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti.

### *Lavoratori domestici: importi contributi anno 2021*

---

L'Inps, con **circolare n. 9 del 25 gennaio 2021**, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2021 per i lavoratori domestici.

### *Giornalisti liberi professionisti: contributi 2021 alla Gestione separata Inpgi*

---

L'Inpgi, con **circolare n. 3 del 29 gennaio 2021**, ha comunicato minimali e massimali retributivi e contributivi 2021 per i giornalisti che svolgono attività autonoma e sono iscritti alla Gestione separata Inpgi.

### *Giornalisti co.co.co.: minimali e massimali 2021*

---

L'Inpgi, con **circolare n. 2 del 29 gennaio 2021**, ha aggiornato l'aliquota contributiva da applicare sui compensi dovuti ai giornalisti che svolgono attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, e che non risultano contestualmente assicurati presso altre forme obbligatorie, e ha comunicato la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche.

## *Giornalisti dipendenti: valori contributivi e retributivi 2021*

---

L'Inpgi, con **circolare n. 1 del 28 gennaio 2021**, ha indicato minimali e massimali retributivi e contributivi dei giornalisti dipendenti relativi all'anno 2021.

## *Ammortizzatori sociali: importi massimi 2021*

---

L'Inps, con **circolare n. 7 del 21 gennaio 2021**, ha riportato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2021, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola, nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

## *Gestione separata: aliquote contributive 2021*

---

L'Inps, con **circolare n. 12 del 5 febbraio 2021**, ha comunicato le aliquote e il valore minimale e massimale del reddito erogato per il calcolo dei contributi dovuti nel 2021 dagli iscritti alla Gestione separata. La circolare fissa le aliquote contributive, previdenziali e assicurative, dovute da collaboratori e figure assimilate e liberi professionisti, differenziandole per soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie e soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria. Sono, inoltre, specificate le percentuali di ripartizione dell'onere contributivo.

## *Ticket di licenziamento invariato nel 2021*

---

Per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per una delle motivazione che possono potenzialmente dare diritto alla Naspi è dovuto un contributo aggiuntivo detto ticket di licenziamento. Il contributo, da versare all'Inps all'atto della interruzione del rapporto di lavoro, è pari al 41% del massimale Naspi per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Per le aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs, in caso di licenziamenti collettivi, la percentuale è innalzata all'82% del massimale Naspi (articolo 1, comma 137, della legge 205/2017).

Per individuare i soggetti che sono tenuti al versamento del ticket maggiorato, non si fa quindi riferimento alle dimensioni aziendali ma solo al fatto di essere tenuti al versamento del contributo Cigs.

Il contributo si calcola sul massimale di retribuzione riferito alla prima fascia di importo della Naspi, che per il 2021 è 1.227,55 euro, il medesimo valore del 2020, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale posseduta dal lavoratore negli ultimi 3 anni.

In tutti i casi, sia per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigs, sia per i non rientranti, il contributo è moltiplicato per 3 nei casi di licenziamento collettivo per il quale non sia stato raggiunto l'accordo sindacale.

Per gli anni 2020 e 2021 le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria che hanno fruito del trattamento di Cigs per crisi aziendale, in deroga ai limiti massimi di durata di cui all'articolo 44 del DL 109/2018, negli anni 2018 e 2019, sono escluse dal versamento del ticket di licenziamento (si veda l'articolo 43-bis del DL 109/2018).

# SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

---

## *Congedo straordinario genitori in caso di sospensione della didattica in presenza*

---

L'Inps, con circolare n. 2 del 12 gennaio 2021, in seguito alle novità apportate dall'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, ha offerto indicazioni sulla modalità di fruizione del congedo straordinario:

- per i genitori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, in zone c.d. rosse;
- per i genitori di figli in situazione di disabilità grave in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, a prescindere dalla zona di rischio.

## *Congedi del padre lavoratore estesi al 2021 e portati a 10 giorni*

---

La legge di Bilancio ha prorogato per l'anno 2021, nonché esteso da 7 a 10 giorni, il congedo obbligatorio del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24 della legge 92/2021, da fruire in occasione della nascita del figlio e/o dell'adozione/affidamento avvenute dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021.

Ai sensi del Dm 21 dicembre 2012 i 10 giorni di congedo devono essere fruiti, anche in via non continuativa, ma mai frazionati a ore, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore, e sono indennizzati a carico dell'Inps, con eventuale anticipo a carico del datore di lavoro, in misura pari al 100% della retribuzione.

La recente legge di Bilancio ha altresì ampliato l'utilizzo del congedo obbligatorio del padre, anche all'ipotesi della cosiddetta morte perinatale (dalle 28 settimane di gravidanza fino alla prima settimana di vita). È stato altresì confermato per l'anno 2021 il congedo facoltativo, pari a un giorno, che il padre può fruire a fronte della rinuncia della madre alla fruizione di un giorno di astensione obbligatoria.

### **Congedo di maternità e paternità**

Il congedo obbligatorio della madre lavoratrice dipendente ex articolo 16 del Dlgs 151/2001, durante il quale vige il divieto assoluto di prestare lavoro, ha una durata ordinaria pari a 5 mesi oltre il giorno della nascita, fruibili di regola nei due mesi precedenti la data presunta e nei tre mesi successivi al parto (a cui si aggiungono i giorni compresi tra la data presunta a quella effettiva, sia se antecedente, sia successiva), o fino a un mese precedente la data presunta e nei quattro mesi successivi (cosiddetta astensione flessibile ex articolo 20), nonché in ultima analisi utilizzabile per intero dopo il parto, a condizione che il medico certifichi la mancanza di rischi per la gestante e per il nascituro. L'astensione può essere altresì anticipata in caso di complicanze della gestazione certificate dal medico e accertate dalla Asl nonché in caso di condizioni di lavoro incompatibili con il suo stato (articolo 17 Testo unico sulla maternità). L'astensione può essere estesa con provvedimento dell'Ispettorato fino a 7 mesi dopo il parto in presenza di lavori faticosi, pericolosi e insalubri.

Solo in caso di assenza fisica (morte) o giuridica della madre (infermità, affidamento esclusivo al padre, abbandono), in sostituzione della madre, il padre ha diritto a fruire del congedo di paternità ex articolo 28 del Tu maternità, di durata pari a quello post partum che sarebbe spettato alla madre e con lo stesso trattamento economico (indennità c/Inps pari all'80% della retribuzione, salvo eventuali integrazioni datoriali previste dai contratti collettivi).

I medesimi congedi di maternità o paternità sono riconosciuti anche in caso di adozione dei figli (articoli 26 e 31 Tu maternità), con obbligo di fruizione nei 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia (anche prima per le pratiche di adozione internazionale (mentre in caso di affidamento la durata è limitata a tre mesi, fruibili nei 5 mesi dall'affido).

### **Congedo parentale**

Entrambi i genitori hanno altresì diritto, per ogni figlio fino a 12 anni a godere del congedo parentale ex articolo 32 del Tu maternità, di durata pari a 6 mesi (se fruito solo dalla madre), 7 mesi (se fruito solo dal padre) e 10 mesi (se fruito da entrambi, elevati a 11 se il padre ne utilizza almeno 3 mesi), nonché di 10 mesi in caso di genitore solo. È comunque indennizzato dall'Inps in misura pari al 30% della retribuzione media giornaliera (esclusi i ratei di tredicesima) nei limiti complessivi di 6 mesi (padre + madre) e purché fruito fino a 6 anni di età del bambino. Il congedo è utilizzabile in modo frazionato su base mensile, giornaliera ma anche oraria, secondo le regole previste dai contratti collettivi, o in mancanza, secondo il frazionamento in misura pari alla metà dell'orario giornaliero.

Anche i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al congedo parentale, da utilizzare entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia (e comunque entro i 18 anni di età dello stesso), ma con indennizzo al 30% limitato all'ingresso avvenuto entro i 6 anni dall'ingresso.

### **Gestione separata e autonomi**

Anche i lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps (liberi professionisti, co.co.co, etc), e quelli iscritti alle speciali gestioni autonome (artigiani e commercianti, agricoltori) hanno diritto alla tutela del congedo di maternità, paternità e congedo parentale (articoli 64, 66, 69 del Tu maternità).

Alla lavoratrice autonoma, a differenza di quella subordinata, non è prescritto di astenersi dalla prestazione lavorativa durante la fruizione del congedo di maternità, pagato direttamente dall'Inps. Mentre il congedo di maternità ha una durata complessiva di 5 mesi, quello parentale non può eccedere i sei mesi per i genitori iscritti alla gestione separata (da fruire entro i tre anni di età del bambino o di ingresso in famiglia ex articolo 8 del Dlgs 81/2017) e tre mesi per i genitori iscritti alle gestioni autonome dell'Inps (articolo 69 Tu maternità), e l'indennizzo è erogato direttamente dall'Inps.

Per accedere a queste prestazioni, è richiesto il solo requisito di un mese di contribuzione accreditato nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

### ***Ebipro: contributo alle spese sostenute per DAD dei figli***

---

Ebipro ha emanato un regolamento che prevede il rimborso ai dipendenti iscritti di studi/aziende in regola con i versamenti alla bilateralità (Cadiprof/Ebipro), e con un'anzianità contributiva di almeno 6 mesi al momento della richiesta, parte delle spese sostenute per l'acquisto di strumenti tecnico-informatici necessari allo svolgimento della didattica a distanza (DAD), qualora adottata dalle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado frequentate dai propri figli.

Ciascun dipendente iscritto, nell'arco dell'intera iscrizione alla bilateralità di settore, può presentare una sola richiesta tramite l'area riservata Ebipro. Il rimborso riguarderà le spese di acquisto effettuate dal 1° settembre 2020 al 31 marzo 2021: la domanda può essere inoltrata a partire dal 15 novembre 2020 e fino a esaurimento delle risorse stanziare. Il rimborso è pari al 50% delle spese sostenute fino a un importo massimo erogabile di 300 euro (iva esclusa) per richiesta.

## *Stock option e fringe benefit vanno comunicati all'Inps*

---

Slitta al 22 febbraio, in quanto il 20 cade di sabato, il termine entro cui i datori di lavoro devono comunicare all'Inps l'importo di benefit e stock option erogati nel 2020 ai dipendenti cessati nel corso dell'anno, sul quale l'Inps dovrà effettuare le operazioni di conguaglio fiscale di fine anno.

Lo comunica l'istituto nel messaggio 416/2021, con cui ricorda alle aziende l'obbligo dell'adempimento da effettuare con l'applicazione "comunicazione benefit aziendali", disponibile sul sito, obbligo introdotto già dallo scorso anno. La comunicazione, spiega l'Inps, è funzionale a consentire allo stesso di disporre di tutte le informazioni necessarie per poter effettuare, sui trattamenti pensionistici in corso, il conguaglio fiscale di queste erogazioni in natura entro il 28 febbraio, in base all'articolo 23, comma 3, del Dpr 600/1973. L'obbligo riguarda, pertanto, i dipendenti cessati nel 2020, che abbiano ricevuto nel corso del medesimo anno fringe benefit o abbiano esercitato le stock option.

Le tipologie di benefit previste nell'applicativo online sono varie, dai fringe dell'articolo 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del Tuir (che nel 2020 non concorrono a formare il reddito nei limiti di 516,26 euro annui), ai prestiti a tasso agevolato, all'auto in uso promiscuo, ai contributi sanitari integrativi. Tale elencazione così variegata da includere benefit che concorrono a formare il reddito con modalità convenzionale (ad esempio benefit auto o prestito personale, sebbene quest'ultimo da alcuni anni non generi reddito in ragione del valore del tasso Bce pari a zero) e che di solito conguaglia direttamente il sostituto d'imposta, non consente di comprendere con esattezza l'utilità di queste informazioni.

Per quanto concerne le stock option, l'obbligo di comunicare il relativo valore imponibile fiscale all'Inps potrebbe riguardare il caso in cui le opzioni siano state esercitate dopo la cessazione del rapporto di lavoro, ma entro il 31 dicembre 2020, quando cioè, in mancanza di retribuzione, l'obbligo del conguaglio fiscale si riversa sui trattamenti pensionistici erogati dall'istituto di previdenza.

Nell'applicativo le aziende possono inserire singole comunicazioni ovvero inserire file massivi, nonché variare comunicazioni già trasmesse.

In caso di invio oltre il termine del 22 febbraio, l'Inps sarà impossibilitato a effettuare il conguaglio, potendo solo rettificare la certificazione unica emessa, inserendo nell'annotazione l'obbligo per il sostituto di presentare la dichiarazione dei redditi.

## *Erronea gestione del massimale Ivs: problemi per i datori di lavoro*

---

L'Inps, verso metà dicembre 2020, ha inviato numerose comunicazioni alle aziende, volte a bloccare i termini prescrizionali per il recupero di somme contributive, con annesse sanzioni, relative a erronee gestioni del massimale Ivs ex L. 335/1995. Successivamente l'Istituto, con messaggio n. 5062/2020, ha illustrato gli obiettivi e le tipologie di verifiche effettuate, evidenziando particolari punti di attenzione in capo ai datori di lavoro.

Il massimale contributivo, previsto dall'articolo 2, comma 18, L. 335/1995, costituisce il limite di valore annualmente rivalutato oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contributi previdenziali e riguarda i lavoratori privi di anzianità contributiva riferibile a periodi anteriori al 1° gennaio 1996 ovvero coloro che abbiano optato per il regime contributivo.

Ai fini della non applicazione del massimale Ivs è necessaria la presenza di anzianità contributiva precedente al 1° gennaio 1995. Per anzianità contributiva si intende il complesso degli accrediti, pur se registrati in Gestioni diverse, relativi a rapporti di lavoro privati o pubblici, dipendenti o autonomi (con versamenti di contributi, in tal caso, presso le rispettive Casse di previdenza), in Italia o all'estero, in tale accezione sono inclusi:

- i periodi di contribuzione figurativa;
- i periodi di contribuzione facoltativa;
- i riscatti;
- i trasferimenti gratuiti e onerosi;
- la contribuzione volontaria.

Al soggetto che non è in possesso di anzianità contributiva antecedente al 1996 deve essere applicato il massimale Ivs.

Queste verifiche Inps consentono al datore di lavoro di fare qualche riflessione, magari anche rivedendo i propri processi amministrativi.

In primo luogo, è necessario che il datore di lavoro, in fase di assunzione, richieda una dichiarazione al dipendente per identificare il corretto inquadramento previdenziale. In secondo luogo, è necessario richiedere al lavoratore l'impegno di comunicare eventuali modifiche del proprio status contributivo (ad esempio, riscatto di laurea o riscatto del servizio militare per un periodo ante 1996).

In relazione alle comunicazioni Inps, prima di pagare contributi e sanzioni, è, invece, opportuno verificare insieme al dipendente se vi sia qualche errore nell'impostazione dell'Istituto. In tal caso potrà essere fatto ricorso entro 90 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Inoltre, a seguito dei maggiori contributi da versare con relative sanzioni, è opportuno chiedersi quale debba essere il comportamento del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, alla luce del fatto che l'articolo 23, L. 218/1952, stabilisce perentoriamente che la quota a carico del lavoratore dei contributi deve essere trattenuta esclusivamente nel mese di scadenza del periodo di paga. Pertanto, una volta superato il periodo di competenza, come nel caso di specie, il datore di lavoro dovrà versare l'intera contribuzione, con relative sanzioni, senza poter trattenere al lavoratore la quota a suo carico.

Se questa è la regola generale, tuttavia, è opportuno distinguere il caso in cui il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, non abbia richiesto al lavoratore una dichiarazione dello status contributivo con obbligo di comunicazione di eventuali modifiche, dal caso in cui il lavoratore abbia dichiarato il falso ovvero non abbia comunicato successivamente di aver riscattato periodi antecedenti al 1996. Sicuramente, in questo secondo caso, ferma restando la valutazione gestionale del rapporto con i predetti lavoratori, spesso ricoprenti cariche apicali, sarà nelle facoltà del datore di lavoro, in virtù dell'erronea dichiarazione, recuperare la predetta contribuzione (ed eventualmente anche le sanzioni) intimandone il pagamento direttamente al lavoratore o effettuando una trattenuta a cedolino paga, ove esplicitamente richiesto e autorizzato dallo stesso.

### *La reperibilità del lavoratore: aspetti lavoristici*

---

Con la definizione di reperibilità, in campo aziendale e in riferimento a uno specifico soggetto, si intende la possibilità che il lavoratore, in caso di necessità, risulti reperibile al fine di poter svolgere la propria opera. Molteplici possono essere, infatti, le esigenze operative che richiedono un intervento imprevisto o comunque non certo; si tratta di attività che necessitano, solo in via potenziale, dell'intervento dell'operatore.

Tale istituto lavoristico, non definito da alcuna normativa ad hoc, viene talora regolamentato dai contratti collettivi di vario livello – nazionale, territoriale, aziendale; ad essi, quindi, ci si dovrà sempre riferire al fine di valutare le disposizioni operative e retributive cui sottostare. Si fa presente che, in assenza di regole collettive, può essere stipulato anche un accordo individuale col lavoratore, avendo l'accortezza di indicarvi, con puntualità, gli aspetti operativi più rilevanti e un congruo compenso legato al servizio.



Sul piano lavoristico si sono evidenziati, nel tempo, alcuni aspetti pratici di seguito in breve commentati.

Ci si è anzitutto posti la domanda se il tempo di reperibilità debba essere considerato come tempo di lavoro. Si ricorda che, a mente del disposto normativo, l'orario di lavoro è "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"; il punto in discussione, quindi, si lega strettamente all'eventuale ed effettiva prestazione del lavoratore.

Su tale aspetto la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato che "la reperibilità prevista dalla disciplina collettiva, si configura come una prestazione strumentale ed accessoria qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa" (Cassazione n. 19936/2015). La mera reperibilità, dunque, ove non seguita da concreta prestazione di lavoro, non rientra ex se nel concetto di prestazione lavorativa. In giurisprudenza sono stati, così, elaborati i concetti reperibilità "attiva", ovvero con prestazione di lavoro a seguito di chiamata del datore, o "passiva", nel caso in cui non sia stata svolta alcuna attività da parte del lavoratore.

Altra delicata distinzione è stata operata tra reperibilità "interna" o "esterna". Nel primo caso il lavoratore è chiamato a essere reperibile presso la sede di lavoro, andandosi in questo caso il servizio a trasformare in una vera e propria attività di lavoro (in tal senso, CGE causa C-151/02). Per reperibilità esterna deve, invece, intendersi il servizio operato senza alcun vincolo di luogo; in tale situazione la libertà del lavoratore non viene ad essere così compromessa da potersi ritenere quel tempo quale attività lavorativa.

Altro tema riguarda l'obbligatorietà, per il lavoratore, di prestare servizio di reperibilità. La soluzione può essere così sintetizzata: ove tale onere sia previsto dalla contrattazione, collettiva o individuale, emerge chiaramente l'obbligo contrattuale del lavoratore. In caso contrario, nessun obbligo può essere individuato.

Si è sviluppato, negli anni, anche il problema legato all'eventuale riposo compensativo spettante al dipendente reperibile; un aspetto che coinvolge, necessariamente, le indicazioni normative previste ex D.Lgs. 66/2003, soprattutto sul tema del riposo settimanale, ex articolo 9, e riposo giornaliero, ex articolo 7. Va precisato che tale problema si pone solo nel caso in cui vi sia stata mera reperibilità (passiva), senza chiamata al lavoro; ove, invece, vi sia stata anche prestazione lavorativa (reperibilità attiva) spetterà il riposo compensativo.

In caso di semplice reperibilità quindi, in relazione al tema del riposo, occorre riferirsi al disposto dalla contrattazione; solo ove vi sia una disposizione in merito scatterebbe la necessità del riposo compensativo. In caso di silenzio sul punto nessun riposo risulta spettante, essendo tale servizio non equiparabile alla prestazione di lavoro.

Vediamo, infine, alcune considerazioni relativamente al necessario ristoro dovuto in relazione al servizio di reperibilità. Pur trattandosi di prestazione accessoria e strumentale al lavoro, l'essere reperibile comporta senza dubbio un dovere per il lavoratore, una costrizione alla propria libertà, cosa, questa, che necessita di apposito compenso. L'indennità di reperibilità viene, infatti, normalmente prevista dalla contrattazione collettiva. In relazione alla natura di tale indennità, nessun dubbio: trattasi di normale retribuzione, come tale, quindi, da assoggettare a tassazione ordinaria e conseguente onere contributivo.

## *Imprese agricole: esonero contributivo per il primo semestre 2020*

---

È stato pubblicato sulla G.U. n. 14 del 19 gennaio 2021 il Decreto 10 dicembre 2020 del Ministero del lavoro, relativo al riconoscimento, alle imprese appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche e vitivinicole, dell'esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro dovuti per il periodo 1° gennaio 2020-30 giugno 2020, in attuazione dell'articolo 58-quater, comma 1, lettera a), D.L. 104/2020.

L'agevolazione contributiva è riconosciuta dall'Inps in base alla presentazione delle domande da parte delle imprese nei limiti delle risorse disponibili. In attesa della messa a disposizione da parte dell'Inps del modello di istanza di esonero, i versamenti della contribuzione riferita ai periodi retributivi oggetto dell'esonero già scaduti e non ancora versati, ovvero in scadenza, sono sospesi per i destinatari dell'agevolazione fino alla data di definizione delle istanze medesime.

## *La sospensione degli obblighi del collocamento mirato per l'emergenza Covid*

---

In vista del consueto adempimento in scadenza alla fine del mese di gennaio, riguardante l'invio del prospetto disabili, è opportuno considerare alcuni aspetti legati alla situazione legata all'emergenza Covid-19 al fine di verificare la possibilità di sospendere l'inserimento del soggetto tutelato in aziende che versano in stato di difficoltà.

Si riepilogano di seguito dunque alcuni aspetti operativi, e si evidenziano le novità introdotte dalla circolare n. 19 del 21 dicembre 2020 emanata dal Ministero del Lavoro in conseguenza dell'attuale stato emergenziale.

### **Soggetti disabili e categorie protette**

I soggetti che possono beneficiare di un avviamento al lavoro mirato, ovvero che appartengono alle categorie protette sono i seguenti

- gli invalidi civili, cioè soggetti in età lavorativa con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- gli invalidi la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo
- invalidi del lavoro, cioè le persone con un grado di invalidità derivante dal attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL;
- soggetti non vedenti;
- soggetti sordomuti;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio;
- soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto di lavoro nel settore privato, a causa di infortunio sul lavoro o malattia a determinate condizioni;
- orfani, coniugi superstiti e soggetti equiparati di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati a cui sia stato riconosciuto tale status. Analoga garanzia di avviamento è rivolta a centralinisti telefonici non vedenti, massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti, terapisti della riabilitazione non vedenti, insegnanti non vedenti;
- vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, loro coniugi e figli superstiti, fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

## **I datori di lavoro soggetti alla disciplina**

L'obbligo di assunzione del lavoratore disabile scatta contestualmente al raggiungimento del limite di 15 dipendenti computabili e l'entità della quota di riserva è diversificata in relazione alle dimensioni dell'azienda soggetta all'obbligo di assunzione del lavoratore disabile.

Ai fini del computo ha rilevanza la consistenza dell'organico con riferimento all'intero territorio nazionale, a nulla rilevando se in presenza di più sedi aziendali, in ciascuna sede non sia raggiunto il limite minimo per essere soggetti all'obbligo.

Va altresì tenuto presente che in relazione a quanto confermato da INL con Nota 1046/2020 in ipotesi di cambio appalto il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva per tutta la durata dell'appalto.

## **Il prospetto informativo**

In assenza di specifiche diverse indicazioni ministeriali, i datori di lavoro soggetti all'obbligo devono inviare agli uffici competenti entro il prossimo 1° febbraio 2021 (la scadenza festiva del giorno 31 viene prorogata al primo giorno non festivo immediatamente successivo) il prospetto informativo che può costituire anche richiesta di avviamento al lavoro dei disabili, dal quale risultino:

1. il numero complessivo dei lavoratori dipendenti,
2. il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva,
3. i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

## **La disciplina delle sospensioni alla luce dell'emergenza Covid**

Gli obblighi di assunzione sono sospesi già a regime, per un periodo pari alla durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, nei confronti delle imprese in cassa integrazione guadagni straordinaria, ovvero con procedure concorsuali in atto, ovvero in presenza di contratti di solidarietà difensivi. Tale orientamento è stato confermato con circolare 19/2020 dal Ministero del Lavoro che in relazione alla situazione pandemica in atto ha precisato che nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID 19", sebbene la sospensione non sia stata prevista dal legislatore della legge 68 per le imprese in situazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria, di cassa integrazione in deroga, di fondo integrazione salariale o di fondi di solidarietà bilaterale, la sospensione degli obblighi risulta in questi casi comunque rispondente alla ratio della norma, ancorchè si tratti di ricorso ad ammortizzatore sociale "ordinario". L'obbligo è dunque sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID - 19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa. L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti, si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid - 19

## ***Tempi di guida e riposi: tratte di percorrenza inferiori e superiori a 50 km nella medesima giornata***

L'INL, con nota n. 61 del 14 gennaio 2021, ha chiarito la disciplina da applicare in materia di autotrasporto effettuato da parte dei conducenti degli automezzi pubblici di linea extra urbana adibiti al trasporto passeggeri – con specifico riferimento ai tempi di guida, riposi e pause e alla conseguente sanzionabilità del superamento dei relativi limiti – nelle ipotesi in cui i conducenti, nell'ambito della medesima settimana lavorativa, siano adibiti in maniera promiscua a servizio di

linea su singole tratte di percorrenza inferiori ai 50 km e ad attività di guida (noleggio autobus con conducente) su tratte superiori ai 50 km. L'INL chiarisce che;

- nel caso in cui l'intera attività di guida, giornaliera e settimanale, sia costituita da corse, ancorché ripetute o effettuate su linee diverse, singolarmente non superiori a 50 km, troverà applicazione esclusivamente la L. 138/1958;
- qualora, invece, anche una sola attività di guida non rientri nell'ipotesi di esclusione di cui all'articolo 3, § 1, lettera a), Regolamento CE 561/2006, la legislazione comunitaria troverà piena applicazione in relazione ai tempi di guida e di riposo giornalieri e settimanali;

nel caso di percorso "misto", con tratte di cui almeno una sia superiore ai 50 km, il conducente osserverà il periodo di riposo prescritto dall'articolo 8, Regolamento CE 561/2006; qualora, nel corso di 2 settimane consecutive, non abbia usufruito del riposo settimanale integrale, bensì di quello ridotto (articolo 4, § 1, lettera h), avrà diritto alla compensazione del periodo residuo nei termini previsti dal citato articolo 8.

### *Per i contagi Covid sul lavoro indennità Inail fino alla guarigione*

---

La "seconda ondata" dei contagi di Covid 19 ha già avuto un impatto consistente, anche in ambito lavorativo. Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'Inail, i casi di infezione denunciati all'Istituto al 30 novembre erano 104.328, pari al 20,9% del complesso delle denunce di infortunio sul lavoro arrivate dall'inizio dell'anno. Solo nel bimestre ottobre-novembre, le denunce sono state 49mila (il 47% del totale). Si tratta dei casi di infezione avvenuti in occasione di lavoro. Negli altri casi di contagio, ai lavoratori si applicano le tutele previste per la malattia, con l'intervento economico dell'Inps.

#### **Il contagio sul lavoro**

In base alle regole in vigore sui casi di malattie infettive e parassitarie, tra le quali rientra l'infezione Covid-19, l'Inail tutela queste affezioni morbose, inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.

Sono destinatari di questa tutela i lavoratori dipendenti e assimilati, con i requisiti soggettivi previsti dal Dpr 1124/1965 (Testo unico degli Infortuni sul lavoro), e gli altri soggetti previsti dal Dlgs 38/2000 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori dell'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali sull'obbligo e sulla tutela assicurativa (articolo 42, comma 2, del Dl 18/2020, convertito dalla legge 27/2020).

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione del lavoratore originata, in occasione di lavoro, da una causa violenta da cui può derivare un'inabilità al lavoro permanente (assoluta o parziale) o temporanea, comportante l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. La carenza del requisito dell'occasione di lavoro - anche per il contagio Covid - determina l'accesso alla tutela prevista per la malattia comune, con tutte le conseguenze del caso.

Nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio. A una condizione di elevato rischio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il contatto costante con il pubblico. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite-banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi e così via. Queste categorie non esauriscono l'ambito di intervento dell'Inail: restano altri casi, anch'essi meritevoli di tutela (circolari Inail 13 e 22 del 2020).

Le prestazioni Inail sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, con la conseguente astensione dal lavoro. La tutela Inail decorre dal primo giorno di astensione dal lavoro, attestato da certificazione medica per avvenuto contagio o coincidente con l'inizio della quarantena (il contagio può essere accertato anche successivo all'inizio di tale misura precauzionale obbligatoria).

Nel caso di decesso del lavoratore, ai familiari spetta anche la prestazione economica una tantum a valere sul Fondo per le vittime di gravi infortuni sul lavoro. Questa prestazione è prevista sia per i soggetti assicurati con Inail, sia per coloro per i quali non c'è tale obbligo.

Gli eventi di contagio da Covid-19 accaduti durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro sono configurabili come infortunio in itinere, con conseguente complessiva tutela, secondo le regole generali in materia fissate dalla legge e applicate attraverso la prassi amministrativa e la giurisprudenza (Cassazione, 13733/2014), anche nelle ipotesi di lavoro agile, ovviamente a condizioni particolari.

Al verificarsi dell'infortunio, segue per il lavoratore la tutela normativa ed economica prevista dalla legge, in particolare dall'articolo 2110 del Codice civile (che riguarda, tra l'altro, anche la malattia comune): il datore di lavoro deve garantire al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il tempo previsto dai contratti collettivi (il cosiddetto periodo di comporto, infinitamente più lungo di quello stabilito per la malattia, generalmente previsto per tutta la durata dell'astensione dal lavoro, fino alla completa guarigione, con coperture economiche rapportate alla retribuzione di lavoro e a integrazione dell'indennità Inail, sensibilmente più elevate di quelle riguardanti la malattia; Cassazione 17837/2015).

Se l'infermità è causata dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro o da comportamenti di cui il datore di lavoro sia responsabile, il datore di lavoro non può licenziare il dipendente per il superamento del periodo di comporto, poiché in queste ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte alla quale la prestazione è destinata (Cassazione 2527/2020; 26498/2018).

## LE PRESTAZIONI ECONOMICHE E LE GARANZIE

1

### INFORTUNIO SUL LAVORO

#### Indennità temporanea Inail

È erogata dal quarto giorno di infortunio e fino alla guarigione, per tutti i giorni, compresi i festivi. Di solito è anticipata dal datore di lavoro:

- dal 4° al 90° giorno: 60% retribuzione media giornaliera
- dal 91° giorno alla guarigione: 75% retribuzione media giornaliera

#### Indennità dal datore

- il giorno dell'infortunio: 100% della retribuzione
- nei 3 giorni successivi: 60% della retribuzione (con eventuali integrazioni da Ccnl)
- Festività: integrazione dell'indennità Inail, fino al 100% della retribuzione
- Altri periodi e/o integrazioni: disciplina del Ccnl applicato

2

### MALATTIA

#### Indennità Inps

- Primi tre giorni (carenza): non dovuta
- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (operai salariati e impiegati Commercio-Terziario)
- Dal 21° al 180° giorno: 66,66% della retribuzione media giornaliera (operai salariati e impiegati Commercio-Terziario)
- Ricovero ospedaliero: indennità ridotta ai 2/5 delle misure sopra riportate, ai lavoratori senza familiari a carico

#### Erogazione

A carico del datore di lavoro che anticipa per conto dell'Inps con successivo recupero

3

### TUTELE DELL'ADDETTO

#### Infotuni sul lavoro

Al lavoratore spetta la conservazione del posto con divieto di licenziamento fino a guarigione completa, nei limiti previsti dal Ccnl del settore

#### Nocività delle mansioni

Per infortuni sul lavoro nei quali l'infermità sia causata dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro o da comportamenti di cui il datore di lavoro sia responsabile, spetta la conservazione del posto con divieto di licenziamento fino a guarigione completa

#### Malattia

Conservazione del posto con divieto di licenziamento, nei limiti previsti dal Ccnl

## La stretta sulle auto aziendali "separa" datore e dipendente

---

L'inasprimento della stretta sul fringe benefit per alcune auto aziendali, scattato il 1° gennaio, ha creato interessi contrapposti fra lavoratore e datore. Ora, vista dall'azienda, la concessione del benefit conviene se l'auto non è molto costosa, mentre al crescere del prezzo diventa vantaggioso erogare al dipendente un rimborso chilometrico per le trasferte di lavoro con la sua vettura personale. Il lavoratore ha invece convenienza a ricevere in benefit un'auto solo se costosa. Fino al 2013, l'auto aziendale era vantaggiosa per entrambi.

Ma queste conclusioni sono così nette solo per modelli colpiti dalla stretta (emissioni di CO<sub>2</sub> oltre i 160 g/km) nel caso in cui i viaggi di lavoro comportino percorrenze di 40.000 chilometri annui. Molto, per chi l'auto aziendale la usa poco in ambito lavorativo e la sfrutta più come benefit per il tempo libero. Inoltre, dal lato del datore, va considerato che i costi dell'auto aziendale sono stati calcolati su dati medi ufficiali nell'ipotesi di acquisto con gestione diretta della flotta, mentre formule diffuse come leasing e noleggio possono far risparmiare.

Per il dipendente la convenienza dell'auto aziendale scende se vede i contributi Inps come costo e non come incremento della futura posizione pensionistica; dando più peso a quest'ultima, diventa vantaggioso avere la vettura dell'azienda anche se è meno costosa, nonostante la tassazione Irpef e Inps sul compenso in natura.

Questo carico è aumentato con la legge di Bilancio 2020: per autovetture, autoveicoli per trasporto promiscuo (persone e cose), autocaravan, motocicli e ciclomotori, tutti di «nuova immatricolazione» dal 1° luglio 2020, concessi a dipendenti o amministratori di società, con contratti stipulati dal 1° luglio 2020 (inteso come data dell'atto di assegnazione del benefit e non quella dell'ordine di acquisto o noleggio, risoluzione 14 agosto 2020, 46/E), l'importo del fringe benefit da tassare per l'uso privato è diverso dal precedente 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato annualmente dall'Aci.

Il 30% continua a valere solo per la fascia 61-160 g/km. Nei pochi casi di emissioni inferiori si scende al 25%, mentre oltre i 160 si sale:

- al 50% (era il 40% per il secondo semestre 2020) se si resta nel limite dei 190 g/Km;
- al 60% (50% per il secondo semestre 2020), oltre i 190 g/Km.

Il 1° gennaio, all'inasprimento della stretta sulle percentuali di percorrenza tassabili, si è aggiunto l'effetto delle nuove regole tecniche di omologazione delle vetture: i dati di consumo ed emissioni di CO<sub>2</sub> rilevanti sono quelli misurati nel ciclo Wltp, che prevede velocità e accelerazioni meno irrealistiche rispetto al precedente Nedc. Così le emissioni sono salite, passando a volte in una fascia più tassata.

Il passaggio al Wltp incide anche perché ora ogni singolo allestimento di un modello ha un valore di CO<sub>2</sub>. Quindi, a parità di motore, può bastare la scelta di una versione più accessoriata per ritrovarsi in una fascia di tassazione più alta: emette più CO<sub>2</sub> perché gli accessori fanno aumentare il peso, che influisce su consumi ed emissioni.

Un caso significativo è quello della Bmw X5 XDrive 25d, auto di lusso ma con la sua clientela tra i manager, tanto più in questa versione con motore "piccolo". Le sue emissioni variano da 185 a 208, quindi alcuni allestimenti sono tassati al 50% e altri al 60%. Un raddoppio rispetto al 30 giugno 2020.



## QUESITI

---

### *Apprendistato e provvigioni contratto Sna*

---

*Un apprendista professionalizzante è stato assunto in un'agenzia di assicurazione, il c.c.n.l applicato è quello delle assicurazioni gestione libera SNA, si chiede se può percepire provvigioni o premi personali front-office legate sia a nuove polizze stipulate o polizze già in essere?*

L'istituto dell'Apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D.Lgs 81/2015, agli artt.41-47. In particolare, l'art. 42 al c.5 afferma che, salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la regolamentazione del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di un elenco di principi, tra i quali, alla lettera a), il "divieto di retribuzione a cottimo". Tale divieto scaturisce, evidentemente, dalla necessità di evitare che l'apprendista, in ragione della propria ridotta capacità produttiva, derivante dalla minore esperienza di lavoro rispetto ad un lavoratore qualificato, possa essere penalizzato da una retribuzione legata al risultato. L'art. 8 dell'allegato N.1 al CCNL Ass. gest. libera SNA del 05/12/2018, relativo al contratto di apprendistato professionalizzante, afferma tra l'altro che, tra i doveri del datore di lavoro, vi è quello "di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo". E' tuttavia auspicabile che si possa stabilire un importo ulteriore e aggiuntivo, rispetto al trattamento retributivo minimo previsto dal CCNL, opportunamente in sede di concertazione sindacale.

### *Straordinario non retribuito in mansioni direttive*

---

*I dipendenti al 7° livello del contratto Metalmeccanico della Piccola Industria, sono considerati impiegati direttivi e di conseguenza rientrano nella categoria di lavoratori, citati nel Regio Decreto 15/03/1923 n. 692, che non sono sottoposti a vincoli di orario, pertanto le ore eccedenti l'orario contrattuale non vengono retribuite. Questo riferimento è attualmente vigente o abrogato da una norma successiva o superiore?*

La disciplina dell'orario di lavoro è regolamentata dal D.Lgs.66/2003, che nel corso degli anni è stato modificato e integrato da diversi interventi normativi: D.Lgs.213/2004; L.133/2008; L.182/2010; L.9/2014. Il citato D.Lgs.66/2003, all'art.17 c.5 afferma: "Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; b) di manodopera familiare; c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose; d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro." Occorre comunque tener presente che, l'esclusione dall'applicazione dei limiti in materia di orario di lavoro per il personale direttivo, non deve dare adito ad una totale anarchia di gestione, ma, opportunamente, è sempre utile stabilire i confini entro cui circoscrivere la durata massima della prestazione, soprattutto a garanzia del rispetto della sicurezza e della salute del lavoratore, come sancito dall'art.2087 c.c. e il D.Lgs. n.81/08.

## Rimborso danno

---

*Il lavoratore che cagiona un danno per negligenza, è tenuto al risarcimento? Se sì in quale misura? (Nel caso specifico operaio del settore edile industria).*

In generale, la violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza da parte di un dipendente comporta, oltre all'applicabilità di sanzioni disciplinari, anche l'insorgere del diritto al risarcimento dei danni, così come l'aver cagionato dei danni al datore di lavoro al di là del rapporto contrattuale (quando il danno è causa di un'attività che non rientra nell'ambito delle mansioni attribuite al lavoratore). In ogni caso sarà onere del datore di lavoro provare l'inadempimento del lavoratore nel caso della violazione degli obblighi di fedeltà e diligenza derivanti dal contratto, oppure l'attività colposa o dolosa nel caso di illecito extracontrattuale. Non è necessaria l'attivazione di un procedimento disciplinare per la richiesta di risarcimento dei danni, a meno che ciò non sia imposto da un regolamento aziendale o direttamente dalla contrattazione collettiva applicabile. Per quanto riguarda la quantificazione del danno, la stessa risponde a molteplici criteri e in molti casi non è affatto agevole. In questo caso aiutano spesso i regolamenti aziendali che prevedono una casistica di riferimento sulla base della quale verificare l'effettiva quantificazione del danno; oppure la stessa contrattazione collettiva che può porre dei limiti massimi alla quantificazione. Peraltro, l'aspetto della quantificazione incide sicuramente sulla possibilità di una compensazione diretta tra crediti del lavoratore (retribuzione) e danno (Cass., 20.11.2019, n. 30220): in caso di contestazioni sulla quantificazione del danno non sarà possibile procedere ad alcuna compensazione, in quanto non siamo in presenza di crediti liquidi, certi ed esigibili. In tal caso l'entità del danno e quindi del risarcimento dovrà essere stabilita a livello giudiziale. Attenzione: nel caso in cui sia possibile una compensazione impropria, ossia quella derivante da un inadempimento contrattuale, la trattenuta in busta paga non è soggetta ai limiti di cui al codice civile e in particolare alla limitazione di cui all'art. 1246, comma 1, n. 3, c.c. che esclude la compensazione quando uno dei crediti sia dichiarato impignorabile (o pignorabile solo nei limiti di cui all'art. 545 c.p.c.). Cosa che invece non accade in caso di danno da illecito extracontrattuale (compensazione propria, rapporti giuridici distinti).

## Aspettativa non retribuita / malattia

---

*Un dipendente con qualifica di impiegato ha richiesto un'aspettativa non retribuita per tutto il mese di novembre. A metà novembre è andato dal medico il quale gli ha rilasciato un certificato di malattia. Il lavoratore non prestando attività lavorativa in quanto in aspettativa non retribuita ha diritto al pagamento della malattia (malattia completamente a carico dell'azienda)?*

Le indennità riconosciute al lavoratore in caso di sua assenza dal lavoro (malattia, maternità, infortunio ecc.) così come i trattamenti di integrazione salariale, spettano in tutti i casi in cui il dipendente, non prestando attività lavorativa, non percepisce la retribuzione. I periodi di aspettativa non retribuita, invece, riconoscono al dipendente solo la conservazione del posto di lavoro. In sostanza con l'aspettativa non retribuita è come se il rapporto di lavoro venisse congelato per un certo periodo di tempo. Al termine dell'aspettativa il rapporto di lavoro inizia a decorrere nuovamente con diritto alla retribuzione e a tutte le altre garanzie. Pertanto nel caso in esame si ritiene che al dipendente, pur avendo inviato il certificato medico, non spetti l'indennità di malattia.



## *Trasferimento e patto di non concorrenza*

---

*A seguito di un affitto di ramo aziendale sono passati alle dipendenze del cessionario ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. alcuni dipendenti che avevano sottoscritto con il cedente un patto di non concorrenza. Per effetto del trasferimento in continuità il patto di non concorrenza si trasferisce anche in capo al cessionario o va sottoscritto di nuovo? Nel caso in cui i dipendenti chiedano al cessionario di annullare tale patto, lui è titolato ad effettuarlo, anche relativamente alla posizione cedente?*

Il patto di non concorrenza – a seguito del trasferimento d'azienda o solamente di un suo ramo – rimane in vita con il cessionario. Nel caso in cui la cessione non avvenga a titolo definitivo ma solamente provvisorio, come nel caso di affitto, è bene che le parti (ossia cedente e cessionario) regolino espressamente l'eventuale potere del cessionario di procedere, in accordo con il dipendente, alla eventuale risoluzione. Peraltro, a seguito della richiesta di uno o più dipendenti in tal senso, è bene che il cessionario, prima di acconsentire, concordi la cosa con il cedente.

## SENTENZE...ANCHE PARADOSSALI

---

### *L'interposizione illecita di manodopera non è esclusa nel subappalto*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 10 novembre 2020, n. 25220, ha stabilito che la presunzione di appalto di manodopera, vietato ai sensi dell'articolo 1, L. 1369/1960, non è esclusa nell'ipotesi in cui i beni appartengano al committente e l'appaltatore fornisca il personale, non direttamente, bensì mediante subappalto dato ad altra impresa. In altri termini, l'esistenza di un subappalto non esclude che possa configurarsi l'interposizione vietata dalla predetta disposizione normativa, poiché ciò che rileva è unicamente la dissociazione tra l'autore dell'assunzione e l'effettivo beneficiario della prestazione.

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 25220/2020)

### *Licenziato per giusta causa il dipendente che usa l'auto aziendale in modo abusivo*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 4 novembre 2020, n. 24601, ha stabilito che sussiste il licenziamento per giusta causa qualora il dipendente usi l'auto aziendale in modo abusivo; il licenziamento disciplinare è giustificato nei casi in cui i fatti attribuiti al prestatore d'opera rivestano il carattere di grave violazione degli obblighi del rapporto di lavoro, tale da ledere irrimediabilmente l'elemento fiduciario; il giudice di merito deve, pertanto, valutare gli aspetti concreti che attengono principalmente alla natura del rapporto di lavoro, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni specifiche del dipendente, al nocumento arrecato, alla portata soggettiva dei fatti, ai motivi ed all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo.

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 24601/2020)

### *Indici di subordinazione per la corretta qualificazione del rapporto di lavoro*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 3 novembre 2020, n. 24391, ha stabilito che il lavoratore che impartisce ordini al personale non può ritenersi un consulente, ma va inquadrato come un dipendente all'interno dell'azienda. Al fine di una corretta qualificazione del rapporto va valorizzato il ruolo non di sola direzione funzionale, ma anche gerarchica, assunto dal lavoratore nei confronti del personale dipendente dalla società, ruolo ritenuto ontologicamente incompatibile con un rapporto libero professionale, configurandosi lo stesso quale espressione di una catena gerarchica nella quale risultava necessariamente inserito il soggetto sovraordinato, il quale, a sua volta, non può ritenersi sganciato da ogni rapporto di dipendenza gerarchica con quest'ultima. Chiari indici della subordinazione sono riscontrabili anche nell'utilizzo esclusivo da parte del lavoratore di mezzi e strumenti aziendali (telefono fisso, cellulare, pc), nella quotidianità di presenza nei locali della società, nella fruizione di buoni pasto mensili, nel rimborso delle spese di trasferta.

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 24391/2020)

### *Giusta causa e proporzionalità della sanzione: nozioni da specificare in sede interpretativa*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 16 novembre 2020, n. 25977, ha stabilito che la giusta causa di licenziamento e la proporzionalità della sanzione disciplinare sono nozioni che la Legge, allo scopo di adeguare le norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con disposizioni, ascrivibili alla tipologia delle c.d. clausole generali, di limitato contenuto e delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama; tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è, quindi, deducibile in sede di legittimità come violazione di Legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici o giuridici.

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 25977/2020)

### *Contratto integrativo aziendale: efficacia erga omnes*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 20 novembre 2020, n. 26509, ha stabilito che la tutela degli interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e la conseguente inscindibilità della disciplina che ne deriva giustifica l'applicabilità nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda (i.e. efficacia soggettiva erga omnes) dei contratti collettivi aziendali, anche se non iscritti alle associazioni sindacali stipulanti. L'unica eccezione al predetto principio vale per quei lavoratori che, aderendo a un'organizzazione sindacale diversa dalle firmatarie, condividano l'esplicito dissenso all'accordo.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 26509/2020)

### *Responsabilità datore: sussiste se non dimostra di aver adottato le misure per evitare il danno*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 20 novembre 2020, n. 26512, ha stabilito che la responsabilità del datore ex articolo 2087, cod. civ., pur non configurando un'ipotesi di responsabilità oggettiva e, come tale, collegata alla posizione ricoperta, deve comunque ritenersi sussistente nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, in presenza dell'accertato nesso causale tra l'omissione e l'evento dannoso, non dimostri di aver adottato tutte le misure idonee a evitare il danno verificato, tenuto conto della concreta realtà aziendale, del tipo di lavorazione e del rischio ad essi connesso.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 26512/2020)

### *Demansionamento: le tre fasi per individuare le mansioni svolte in concreto*

---

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 30 novembre 2020, n. 27345, ha stabilito che, allorché si tratti di individuare, ai fini dell'accertamento di un eventuale demansionamento, la

pertinenza delle mansioni svolte in concreto, rispetto a una determinata posizione funzionale, il procedimento logico-giuridico del giudice non può prescindere da 3 fasi successive, costituite:

1. dall'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte;
2. dall'individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria;
3. dal raffronto tra il risultato della prima indagine e le previsioni della normativa contrattuale individuati nella seconda.

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 27345/2020)

### *Licenziabile la dipendente in quarantena dopo le ferie all'estero*

---

La dipendente che durante l'emergenza Covid va in ferie all'estero e al rientro si assenta dal lavoro per rispettare l'obbligo di quarantena fiduciaria può essere licenziata per giusta causa; tale sua assenza non è, infatti, giustificata da un motivo valido, e anzi tale condotta integra una grave violazione dei doveri inerenti il rapporto di lavoro, che rompe in maniera irreversibile il vincolo fiduciario con il datore.

Il Tribunale di Trento (ordinanza del 21 gennaio scorso) prende posizione, in maniera chiara e ineccepibile, sulle regole di condotta che devono essere seguite durante il periodo di emergenza sanitaria. La vicenda riguarda una lavoratrice che, dopo un periodo di ferie concesse dal datore di lavoro trascorso all'estero (in Albania), e dopo un ulteriore periodo di congedi fruiti per motivazioni varie, non rientrava in servizio. L'assenza veniva motivata con la necessità di rispettare l'obbligo di quarantena fiduciaria, imposta a tutte le persone che tornavano da un paese straniero.

Il Tribunale rileva la sussistenza della giusta causa non solo nella prolungata assenza della lavoratrice ma anche nella noncuranza con la quale la dipendente ha gestito l'intera vicenda, antepoendo i propri interessi personali a quelli dell'azienda. Una lettura tanto corretta sul piano giuridico quanto coraggiosa su quello sostanziale, in quanto rinuncia a cercare cavilli e scappatoie per giustificare un comportamento sicuramente poco responsabile.

(Tribunale di Trento, ordinanza n. 496/ 2021)

### *Cliente senza mascherina? Il commesso può rifiutarsi di servirlo (e non è licenziabile)*

---

Non può essere licenziato il commesso che rifiuta di far pagare il cliente che non indossa la mascherina. Lo ha stabilito il Tribunale di Arezzo con la sentenza 9 pubblicata il 13 gennaio 2021 (giudice Rispoli). Il giudice ha infatti respinto il ricorso di un'azienda che aveva impugnato l'ordinanza di reintegro del lavoratore disposta in via cautelare.

Il caso nasce dalla reazione esasperata del dipendente di un punto vendita della provincia di Arezzo, che durante il turno notturno aveva riferito a un cliente che se non avesse indossato la mascherina non avrebbe concluso la transazione in cassa.

(Tribunale di Arezzo, sentenza n. 9/2020)