



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 01/2020 del 13.05.2020

SOMMARIO

[ACCANTONAMENTO TFR PREGRESSO AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE - LIMITI](#)

[VERSAMENTI AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DURC](#)

[ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI FINO A 35 ANNI DI ETA'](#)

[INCENTIVO IO LAVORO](#)

[CONTRIBUTI E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA](#)

[VALORI DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PER IL 2020](#)

[MINIMALI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI DIPENDENTI NELL'ANNO 2020](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

**ACCANTONAMENTO T.F.R. PREGRESSO AI FONDI DI
PREVIDENZA COMPLEMENTARE - LIMITI**

Il D.lgs. 252/2005, che detta la disciplina generale delle forme pensionistiche complementari, non vieta la possibilità per i lavoratori di conferire ai fondi di previdenza complementare anche il T.F.R. maturato e accantonato in azienda prima della data di adesione al fondo prescelto.

In questo senso si è espressa anche la Covip precisando che il conferimento del T.F.R. pregresso presuppone il consenso del datore di lavoro.

Si è posto più volte il quesito se il principio di portabilità valga anche per le quote accantonate al fondo tesoreria dell'INPS al quale le aziende che occupavano almeno 50 dipendenti al 31/12/2006 versano il TFR dei lavoratori che scelgono di mantenere il TFR in azienda.

Ebbene, l'INPS ha emanato il messaggio 4 febbraio 2020 con il quale chiarisce che le quote di TFR versate dai datori di lavoro al fondo tesoreria, assumono il carattere di contribuzione.

Non è pertanto prevista la possibilità, per i lavoratori, di chiedere la portabilità delle quote di TFR maturate e accantonate al fondo tesoreria per i periodi precedenti l'iscrizione ad un fondo di previdenza.

Rimane naturalmente ferma la possibilità di ottenere anticipazioni del TFR maturato e accantonato al fondo tesoreria in costanza del rapporto di lavoro, solo nei casi previsti dalla legge.

A tale proposito si ribadisce che le quote di TFR versate al fondo tesoreria assumono la veste di contributi.

Pertanto, la concessione da parte del datore di lavoro di anticipazioni al di fuori delle ipotesi previste dal codice civile, con conseguente recupero delle somme dai contributi dovuti, configura evasione contributiva.

**VERSAMENTI AI FONDI DI PREVIDENZA
COMPLEMENTARE E DURC**

E' noto che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con la nota n. 1436 del 17 febbraio 2020 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, avvalorata anche dal Ministero del lavoro, si allarga lo spettro degli inadempimenti che configurano violazione degli obblighi in materia previdenziale e, quindi, possono far decadere i benefici normativi e contributivi relativi alle assunzioni agevolate.

La nota precisa che anche il mancato versamento dei contributi dovuti alla previdenza complementare configura, di fatto, un inadempimento contributivo che fa venir meno il diritto ai benefici in questione.

Non solo, la nota conclude con un riferimento anche al mancato versamento delle quote di TFR ai fondi di previdenza complementare.

Il datore di lavoro che versa il TFR dei lavoratori a detti fondi, matura il diritto ad una riduzione dei contributi dovuti al fondo garanzia.

Ebbene, qualora a fronte del mancato versamento delle quote di TFR al fondo previdenza, il datore di lavoro utilizzi comunque la riduzione dei contributi dovuti al fondo di garanzia, si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti.

<p style="text-align: center;">ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI FINO A 35 ANNI DI ETÀ</p>

Sono finalmente state emanate le istruzioni per l'utilizzo dell'esonero contributivo riconosciuto ai datori di lavoro che negli anni 2019 e 2020 hanno assunto o assumono giovani fino a 35 anni di età.

L'esonero, originariamente previsto dalla legge n. 205 del 2017, è stato introdotto in modo strutturale per l'assunzione di giovani che, all'atto dell'assunzione, non avessero compiuto il trentesimo anno di età, alle condizioni che specificheremo in seguito. Per il solo anno 2018 l'esonero veniva riconosciuto per l'assunzione di giovani che non avessero compiuto 35 anni di età.

Successivi provvedimenti di legge hanno prorogato per gli anni 2019 e 2020 questo innalzamento del limite di età ai 35 anni **senza peraltro poterlo rendere operativo.**

La legge di bilancio 2020 n. 160/2019, ha messo ordine nei precedenti provvedimenti di legge e ora l'INPS ha emanato le istruzioni per la concreta fruizione del beneficio con la corposa circolare n. 57 del 28 aprile 2020. Precedenti istruzioni erano state impartite con la circolare n. 40/2018.

Ripercorriamo brevemente le caratteristiche dell'esonero e le condizioni per la fruizione rimandando alla lettura delle circolari citate per ogni approfondimento necessario.

Ambito di applicazione

Hanno diritto all'esonero tutti i datori di lavoro privati imprenditori e non. È esclusa la pubblica amministrazione.

Rapporti di lavoro incentivati

Negli anni 2019 e 2020 viene incentivata l'assunzione a tempo indeterminato a tutele crescenti anche a tempo parziale di giovani:

- che non abbiano compiuto 35 anni di età alla data di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- **che non abbiano mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro; a tale proposito si precisa che il rapporto di apprendistato non seguito da conferma in servizio non viene considerato ostativo all'utilizzo di questa agevolazione; stessa considerazione vale per eventuali precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato e per i rapporti di lavoro domestico;**
- con qualifica di operaio, impiegato, quadro.

Beneficia dell'esonero anche la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sono quindi esclusi dall'esonero gli apprendistato, i domestici, i dirigenti. Sono esclusi inoltre i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Beneficiano dell'esonero, invece, le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se questa viene attivata a tempo determinato.

La circolare dell'INPS precisa che la risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, per licenziamento o per dimissioni, impedisce la possibilità di fruire l'esonero per un successivo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La verifica del requisito relativo all'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato può essere indagata tramite la specifica utility disponibile nel portale INPS, **oltre ad un'autodichiarazione del dipendente correlata dalla scheda anagrafica rilasciata dal Centro Impiego, che attestino l'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato, infatti se in futuro in caso di controllo, emergesse che ve ne siano stati, l'azienda sarà oggetto del recupero dell'agevolazione fruita con annesse sanzioni, quindi tale requisito va constatato con la massima esattezza.**

In caso di conferma in servizio al termine di un contratto di apprendistato è consentito fruire dell'esonero per un periodo di 12 mesi successivi all'ulteriore anno di benefici normalmente riconosciuto per effetto della conferma del dipendente. In questo caso l'esonero decorre quindi dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015.

Misura dell'incentivo

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per una durata di 36 mesi.

L'esonero passa al 100% della contribuzione nel caso di assunzione entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguardi giovani che, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Sono comunque sempre dovute alcune contribuzioni minori e sono interamente dovuti i premi INAIL.

L'esonero non può comunque superare il tetto di 3.000 euro su base annua.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per maternità obbligatoria si può sospendere il periodo di fruizione del beneficio con conseguente differimento del termine finale di utilizzo.

Condizioni

Come tutte le assunzioni agevolate, la fruizione dei benefici è subordinata al rispetto di tutti i principi generali in materia di incentivi all'assunzione disciplinati, da ultimo, dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 oltre che dalle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, alla regolarità contributiva, al rispetto dei contratti collettivi.

Questo beneficio non rientra, però, negli aiuti di stato pertanto non è necessario che comporti l'incremento occupazionale per la sua fruizione.

Si sottolinea la seguente deroga alle condizioni generali cui sono subordinate le assunzioni agevolate.

Si sa che le assunzioni effettuate in adempimento di un obbligo di legge non darebbero diritto allo sgravio. Questo particolare beneficio, però, può essere fruito anche dai datori di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dalla legge, assumono o trasformano a tempo indeterminato un soggetto con il quale avevano intrattenuto precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi

Lo sgravio spetta anche se l'assunzione è effettuata in adempimento dell'obbligo previsto dalla l. n. 68/1999 sul collocamento dei disabili.

Si richiamano, infine, due ulteriori condizioni citate dalla circolare:

- *l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018). Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;*
- *il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.*

N.B.: L'incentivo può essere revocato fin dall'inizio in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stesso o di altro lavoratore occupato nella medesima unità produttiva entro 6 mesi dall'assunzione agevolata.

Compatibilità con altri incentivi

In linea di principio questo incentivo non è cumulabile con altri esoneri o benefici.

In deroga a quanto sopra la circolare precisa però che è cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione di disabili;
- l'incentivo per l'assunzione di beneficiari di NASPI;
- l'incentivo per occupazione di NEET;
- l'incentivo IO Lavoro;
- l'incentivo occupazione Sud.

La circolare in esame contiene anche le indicazioni per l'esposizione dei dati nel flusso uniemens per il conguaglio dell'esonero sia corrente che arretrato.

In particolare si ricorda che potrà essere recuperato l'esonero, nel rispetto delle condizioni sopra specificate, per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2019.

INCENTIVO IO LAVORO

E' stato istituito un nuovo incentivo denominato "IO Lavoro" volto ad incoraggiare l'assunzione di giovani disoccupati.

L'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate nel corso del 2020 di persone disoccupate con:

- un'età compresa tra i 16 e i 24 anni;
- almeno 25 anni di età, purché privi di impiego regolarmente retribuito da un periodo non inferiore ai 6 mesi.

Possono accedere all'agevolazione tutti i datori di lavoro anche non imprenditori.

Lo sgravio è riconosciuto per le seguenti tipologie di assunzione:

- contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. In questo caso non è necessario il rispetto del requisito dello stato di disoccupazione al momento della trasformazione.

Sono agevolate anche le assunzioni o le trasformazioni di contratti di lavoro a tempo parziale.

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, i contratti di lavoro intermittente e i rapporti di lavoro occasionale.

Il beneficio consiste nell'esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per una durata di 12 mesi dalla data di assunzione nel limite di 8.060 euro annui. Il limite è riproporzionato in caso di contratto a tempo parziale.

L'incentivo può essere legittimamente fruito solo a fronte del rispetto di tutte le condizioni previste per la generalità dei benefici. La sola fruizione oltre i limiti del de minimis richiede anche l'incremento occupazionale.

La fruizione del beneficio è subordinata ad una preventiva domanda telematica da inviare all'INPS in base alle istruzioni che verranno emanate con specifica circolare, che ad oggi non è stata ancora emanata.

Una volta che l'INPS avrà comunicato la prenotazione dell'importo il datore di lavoro avrà 10 giorni tassativi di tempo per effettuare l'assunzione, qualora non sia già stata effettuata, e per confermare la prenotazione.

CONTRIBUTI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Nella tabella che segue, riepiloghiamo le aliquote contributive INPS dovute dai soggetti iscritti alla gestione separata ex art. 2 c. 26 della legge 335/1995.

Tabella anno 2020

Soggetto	Limite di reddito	Aliquota IVS	Maggiorazione per maternità, malattia, ass. nucleo familiare +DIS-COLL	Aliquota totale
Non iscritto ad altra gestione pensionistica per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COL	103.055,00	33,00%	0,72%+0,51	34,23%
Non iscritto ad altra gestione pensionistica per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COL		33,00%	0,72%	33,72
Pensionato o iscritto in altra gestione pensionistica		24,00%	----	24,00%
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie		25,00%	0,72%	25,72%

Ai fini dell'accredito della copertura contributiva per l'intero anno 2020, devono risultare versati contributi su un reddito almeno pari a euro 15.953,00.

Pertanto il soggetto che sconta l'aliquota del 34,23% si vedrà accreditare un intero anno di contribuzione solo se verserà almeno euro 5.460,71 mentre il soggetto che sconta il 24,00% dovrà versare almeno euro 3.828.72. I professionisti privi di cassa per i quali si applica l'aliquota del 25,72% dovranno versare 4.103.10 per vedere accreditato un anno intero di contribuzione.

VALORI DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PER IL 2020

Con la circolare n. 20 del 10 febbraio 2020 l'INPS ha comunicato i nuovi valori delle prestazioni a sostegno del reddito, tenuto conto della variazione dei prezzi al consumo.

Integrazioni salariali

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.

I valori validi per l'anno 2020 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 2.159,48	998,18	1.197,82	939,89	1.127,87
Oltre Euro 2.159,48	1.199,72	1.439,66	1.129,66	1.355,58

Naspi

L'importo massimo di indennità di disoccupazione Naspi per l'anno 2020 ammonta a euro 1.335,40.

**MINIMALI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI
DIPENDENTI NEL 2020**

Con la circolare n. 9 del 29 gennaio 2020, l'INPS comunica i nuovi valori dei minimali di retribuzioni imponibili valevoli per l'anno 2020 determinati in base alla variazione dei prezzi al consumo.

Minimale di retribuzione imponibile

La contribuzione dovuta all'INPS deve essere determinata su una retribuzione non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore al 9,5% del trattamento di pensione minimo valevole nell'anno 2020.

Nel 2018 il trattamento minimo mensile di pensione è pari a Euro 515,58; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 48,98.

Riportiamo nella tabella che segue, i minimali per le principali categorie di lavoratori:

Settore	IMPORTI PER QUALIFICA		
	DIRIGENTE	IMPIEGATO	OPERAIO
	EURO GIORNO	EURO GIORNO	EURO GIORNO
INDUSTRIA	135,48	48,98	48,98
ARTIGIANATO		48,98	48,98
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	135,48	48,98	48,98
AGRICOLTURA	108,40	57,16	43,57
SPETTACOLO	111,16	48,98	48,98

Per i lavoratori impiegati con **contratto a tempo parziale** il minimale da rispettare sarà così determinato: minimale giornaliero moltiplicato per 6 giorni e diviso per il numero di ore ordinarie settimanali previste dal C.C.N.L. per i lavoratori a tempo pieno. In caso di orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, il minimale orario sarà pari a Euro 7,35.

Limite minimo settimanale per l'accreditamento dei contributi

Esiste un importo minimo di retribuzione imponibile, richiesto per ogni settimana, per garantire la copertura contributiva ai fini pensionistici.

Tale limite per l'anno 2020 è pari a Euro 206,23 settimanali corrispondenti a 10.724 annui.

Altri valori

Tetto contributivo pensionabile - l'importo valevole per l'anno 2019 ammonta a Euro 103.055,00.

Tale limite massimo di retribuzione imponibile interessa:

1. i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 1.1.1996;
2. coloro che esercitano l'opzione per il sistema pensionistico contributivo indipendentemente dall'anzianità contributiva;

3. tutti i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Contribuzione aggiuntiva del 1% - il limite di retribuzione imponibile oltre il quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 47.379,00 annui. Ricordiamo che questa disposizione si applica a tutti i regimi pensionistici che prevedono un'aliquota contributiva a carico del lavoratore inferiore al 10%

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 29100 del 11 novembre 2019

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 34122 del 19 dicembre 2019

Quando il datore di lavoro intima un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto di lavoro, deve preventivamente verificare la inesistenza di una posizione lavorativa analoga a quella soppressa da offrire al lavoratore in alternativa al licenziamento. Inoltre deve prospettare al dipendente la possibilità di impiegarsi in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale. Solo a fronte del rifiuto del lavoratore il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Con la seconda sentenza richiamata, la Suprema Corte affronta la delicata questione del criterio di scelta da adottare nel momento in cui si deve procedere ad un licenziamento per soppressione del posto di lavoro quanto altri lavoratori presentano profili professionali fungibili con quello soppresso.

In tal caso, non essendo d'imperio applicabile la disposizione dettata per i licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve operare la scelta in base al criterio di correttezza e buona fede.

In tal caso, l'applicazione dei criteri previsti dalla legge in caso di licenziamento collettivo, anzianità, carichi familiari, esigenze tecnico-produttive e organizzative in concorrenza tra di loro, rappresenta sempre una garanzia di tenuta della scelta.

Tuttavia nel licenziamento individuale l'applicazione di tali criteri non è obbligatoria ed il datore di lavoro è libero di scegliere il lavoratore da licenziare in base ad altri criteri che non possono però configurare una scelta del tutto arbitraria o discriminante.

LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 34133 del 19 dicembre 2019

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 31520 del 3 dicembre 2019

La validità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è subordinata al rispetto dell'obbligo di repechage.

Queste sentenze sono sostanzialmente allineate con le due sopra richiamate.

Nel caso affrontato dalla Corte di Cassazione il datore di lavoro, a fronte della soppressione del posto di lavoro cui era adibito il lavoratore, gli aveva prospettato l'adibizione a mansioni inferiori, rientranti nel bagaglio di conoscenze del lavoratore.

La suprema Corte ha stabilito che, in sostanza, la scelta del datore di lavoro non può essere qualificata come un demansionamento bensì come un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto.

Quanto sopra perchè deve considerarsi prevalente il diritto alla conservazione del posto rispetto alla salvaguardia della professionalità del lavoratore.

Il consenso del lavoratore si considera acquisito nel momento in cui il datore di lavoro ha prospettato l'impiego in mansioni inferiori nel nuovo assetto aziendale.

Con la seconda sentenza riportata la suprema Corte stabilisce che il rispetto dell'obbligo di repechage non impone di prospettare l'occupazione in tutti i ruoli aziendali di rango inferiore ma solo in quelli compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore o che lo stesso abbia precedentemente svolto.

INSTALLAZIONE TELECAMERE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. penale n. 1733 del 17 gennaio 2020

La sentenza citata ribadisce che l'installazione delle telecamere nei luoghi di lavoro richiede inderogabilmente l'autorizzazione delle rappresentanze sindacali aziendali o dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Questa sentenza, che segue l'orientamento prevalente sul tema, sottolinea che tale procedura non può essere alternativa al consenso espresso da tutti i lavoratori mediante sottoscrizione di specifica comunicazione.

E' necessario l'intervento del soggetto terzo, RSA/RSU o I.T.L., a garanzia di ogni singolo lavoratore in quanto soggetto debole nel rapporto di lavoro.

ABUSO DELL'UTILIZZO PERMESSI L. 104

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 1394 del 22 gennaio 2020

Configura giusta causa di licenziamento il fatto che il lavoratore utilizzi i permessi ex l. 104/1992, ottenuti per assistere un familiare disabile, per motivi estranei a questo scopo.

Nel caso specifico il datore di lavoro aveva incaricato un'agenzia investigativa la quale accertava che il lavoratore in alcune occasioni si era recato dal padre disabile per poco tempo, durante la pausa pranzo, e non nell'orario concesso per il permesso.

LICENZIAMENTO PER INIDONEITA' FISICA

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 34132 del 19 dicembre 2019

La sentenza conferma l'orientamento prevalente in base al quale, nel caso di inidoneità alla mansione sopravvenuta in costanza di rapporto di lavoro, prima di procedere al licenziamento, il datore di lavoro deve verificare la possibilità di impiegare il lavoratore in altre mansioni ma deve anche verificare se non sia possibile approntare adattamenti ragionevoli alla postazione di lavoro tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

CESSIONE DEL QUINTO E TFR

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 3913 del 17 febbraio 2020

In un periodo in cui sono particolarmente frequenti le cessioni del quinto dello stipendio da parte dei dipendenti a fronte di debiti contratti con società finanziarie, risulta particolarmente utile il chiarimento fornito da questa pronuncia.

In pratica la suprema corte, dopo aver affermato la completa applicabilità del DPR n. 180 del 1950 al settore privato, analizza i suoi contenuti giungendo alla conclusione che, alla cessione del TFR non si applica il limite del quinto.

Pertanto, qualora disposto dal lavoratore, il TFR può essere interamente ceduto a copertura del debito contratto.

N.B. Nella presente circolare abbiamo ommesso per questa volta l'inserimento dello scadenzario dei pagamenti poiché è stato e può essere influenzato dalle proroghe disposte dai decreti sull'urgenza virus e di cui abbiamo inviato circolari apposite.