



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 N. 4 DEL 16/11/2020

SOMMARIO

[FRINGE BENEFIT 2020](#)

[PROROGA E RINNOVO DEL CONTRATTO A TERMINE](#)

[VISITE MEDICHE DI CONTROLLO](#)

[DISTACCO TRASNAZIONALE IN AMBITO UE](#)

[LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DEL PADRE LAVORATORE](#)

[SULLA IRRINUNCIABILITA' DELLE FERIE](#)

[WELFARE AZIENDALE - TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE 2020](#), [DICEMBRE 2020](#) E PRIMI GIORNI DI [GENNAIO 2021](#)

FRINGE BENEFIT 2020**Il D.I. 104/2020 ha raddoppiato il limite di esenzione dei fringe benefit concessi ai dipendenti nell'anno 2020.**

Il TUIR dispone che i beni ceduti e i servizi prestati dal datore di lavoro non concorrono alla formazione del reddito del dipendente per euro 258,23 all'anno. Ricordiamo che la misura è individuale e non deve necessariamente essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi, come avviene per il welfare aziendale in genere.

Per l'anno 2020, pertanto, questo limite viene elevato a euro 516,43.

Attenzione però che il superamento di tale soglia di esenzione comporta l'assoggettamento a contributi e imposte dell'intero corrispettivo di beni erogati.

Solo a titolo esemplificativo ricordiamo che rientrano in tale definizione:

- buoni spesa e buoni carburante;
- beni prodotti dall'azienda;
- corrispettivo del benefit auto concesso in uso promiscuo;
- corrispettivo del benefit relativo all'abitazione concessa in uso al dipendente.

PROROGA E RINNOVO DEL CONTRATTO A TERMINE

Avvicinandosi la fine dell'anno è bene chiarire la portata della norma introdotta dal D.I. 104/2020, che consente di derogare, entro la fine del corrente anno, alle limitazioni previste dalle disposizioni che regolano i contratti a termine.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto con una nota specifica alla luce della quale riepiloghiamo la normativa.

Fino al 31 dicembre 2020, in considerazione del particolare stato di difficoltà che stiamo attraversando, in deroga a quanto previsto dal D.lgs. 81/2015 è possibile:

- prorogare un contratto a termine per un periodo massimo di 12 mesi, purché la durata complessiva del contratto non superi i 24 mesi; si tratta di una sola proroga che può essere anche ulteriore alle 4 ordinariamente previste e che non richiede la specifica di una causale;
- rinnovare un contratto a termine anche senza rispettare la pausa di 10 o 20 giorni tra un contratto e l'altro, a seconda se il precedente contratto a termine aveva una durata fino a sei mesi o superiore; anche in questo caso bisogna rispettare i limiti di durata di cui al punto precedente.

La nota dell'Ispettorato precisa che il termine del 31 dicembre si riferisce al momento in cui la proroga viene formalizzata con l'accordo del dipendente ma potrà naturalmente interessare periodi del 2021.

Si ritiene inoltre che sia possibile prorogare entro il 31 dicembre 2020 anche un contratto la cui scadenza ricade nel 2021 sempre nel rispetto dei 12 mesi massimi di proroga e senza superare i 24 mesi di durata complessiva del contratto a termine.

Il precedente d.l. n. 34/2020 disponeva una proroga automatica dei contratti a termine per un periodo pari alla sospensione dell'attività lavorativa causata da Covid-19.

Ebbene, la nota dell'Ispettorato precisa che tali proroghe vanno neutralizzate anche ai fini della durata massima di 24 mesi. Pertanto è come non fossero state effettuate.

La nota ricorda che rimangono fermi i limiti al numero massimo di contratti a termine che è possibile stipulare in azienda così come disposto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

VISITE MEDICHE DI CONTROLLO

Durante un periodo di malattia il datore di lavoro, o anche l'INPS, hanno la possibilità di verificare l'effettivo stato di salute di un dipendente.

La visita medica di controllo può essere richiesta dal datore di lavoro accedendo al portale dell'Istituto.

La stessa verrà effettuata al domicilio noto all'azienda o al diverso domicilio riportato nel certificato medico.

Con circolare n. 106 del 23 settembre 2020 l'INPS ricorda che il lavoratore ha la possibilità di comunicare un cambio di residenza durante il periodo di malattia rispetto a quello già noto.

Prima tale comunicazione avveniva via mail alla casella medico legale della sede territorialmente competente.

Ora è stato istituito un servizio telematico, accessibile dal lavoratore con le proprie credenziali, nei servizi on line - Sportello al cittadino per le V.M.C. attraverso il quale il lavoratore comunica il diverso domicilio durante il periodo di malattia.

La puntualità nelle comunicazione del domicilio durante un periodo di malattia è importante in quanto, l'eventuale assenza al domicilio indicato nel certificato medico, comporta la perdita dell'indennità di malattia spettante.

DISTACCO TRASNAZIONALE IN AMBITO UE

Una recente modifica del D.lgs. n. 136/2016 ci dà l'occasione di tornare sulle norme che regolano il distacco transnazionale nell'ambito dell'Unione Europea.

Non sono rari i casi in cui imprese italiane affidano l'esecuzione di servizi ad imprese straniere le quali impiegano proprio personale che viene distaccato in Italia.

Normalmente è la penuria di personale qualificato ad indurre l'affidamento in appalto di determinate lavorazioni ma, spesso, è il ridotto costo della manodopera.

Ebbene, a questo personale per il quale la ditta distaccante può continuare a versare la contribuzione previdenziale nello stato di provenienza, vanno comunque assicurate, se più favorevoli rispetto a quello dello stato di provenienza, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi, con esclusione dei contratti aziendali, applicate ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro subordinato analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Con riferimento al trattamento economico il decreto precisa ora che spettano ai lavoratori distaccati anche le maggiorazioni per lavoro straordinario nonché i rimborsi e le indennità per le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute durante il distacco.

Se la durata effettiva di un distacco supera dodici mesi ai lavoratori distaccati si applicano, se più favorevoli, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione di cui sopra, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad eccezione di quelle concernenti:

- a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro;
- b) le clausole di non concorrenza;
- c) la previdenza integrativa di categoria.

Per le imprese italiane utilizzatrici è quanto mai importante accertarsi della regolarità del contratto di appalto e del relativo distacco in quanto, nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa straniera stabilita in Italia non risulti regolare, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

Inoltre il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione sono puniti con una sanzione amministrativa di 50 euro per ogni giornata e per ogni lavoratore con un minimo di 5.000 euro e un massimo di 50.000 euro.

Il soggetto che distacca personale in Italia nell'ambito di un appalto di servizi è soggetto ad una serie di **obblighi comunicativi nei confronti del Ministero del lavoro e documentali, piuttosto stringenti, sui quali l'impresa utilizzatrice italiana deve vigilare al fine di non incorrere nelle sanzioni di cui sopra.**

Tramite il link di seguito riportato si accede alla pagina del Ministero del Lavoro che specifica gli obblighi a carico del distaccante.

<http://distaccoue.lavoro.gov.it/it-it/Aree-Tematiche/DettaglioAreaTematica/id/8/Obblighi-dimpresa>

Vista la delicatezza della questione, riportiamo di seguito gli elementi oggetto di verifica elencati nella nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 622/2019 come guida per i propri ispettori in modo da fornire, a chi ricorre a tale contratto, una sorta di check list per verificarne la regolarità

Ebbene, gli ispettori sono chiamati a verificare:

a) *la regolarità amministrativa e documentale del distacco, ovvero l'adempimento degli obblighi amministrativi, quali la comunicazione preventiva di distacco (da effettuare a cura del distaccatario al Ministero del Lavoro entro le ore 24 del giorno precedente l'avvio del distacco) - mediante consultazione dell'area riservata del Portale INL, sezione "Cruscotti", sottosezione "Distacco Transnazionale UE" dove è disponibile la piattaforma Comunicazioni preventive di distacco transnazionale;*

la presenza di:

- il contratto di lavoro, stipulato tra lavoratore e azienda straniera distaccate, da cui si evince, tra l'altro, che il rapporto di lavoro perdura per tutto il periodo di distacco (cfr. art. 1, comma 1, d.lgs. n. 136/2016);*
- il Mod. A1 dei lavoratori distaccati;*
- la comunicazione/registrazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro nel Paese di origine, ove esistente;*
- i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero e la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni.*

Tali documenti dovranno essere esibiti dal prestatore di servizi o dal referente o da altra persona incaricata nominata ai sensi dell'art. 10, D. Lgs. n. 136/2016.

b) *il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, ai sensi degli artt. 2 e 4, D. Lgs. n. 136/2016.*

- retribuzione (che deve essere sostanzialmente equiparabile a quella corrisposta ai lavoratori impiegati in Italia in base alle norme di legge e di contratto vigenti);*
- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;*
- durata minima delle ferie annuali retribuite;*
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;*
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;*
- non discriminazione tra uomo e donna;*

– condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.

c) l'autenticità del distacco in base agli indici stabiliti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 136/2016 sia in relazione all'impresa distaccante sia in relazione ai lavoratori distaccati.

Va evidenziato che l'esibizione dei documenti di cui alla lettera a) da parte dell'impresa distaccante risulta funzionale alla valutazione di tutti gli aspetti di regolarità della fattispecie. Pertanto, qualora gli stessi non siano resi disponibili, anche solo in parte, il personale ispettivo, ferma restando l'applicazione delle sanzioni per mancata esibizione dei documenti, per poter valutare tutti gli elementi di fatto, dovrà attivare tempestivamente la procedura di cooperazione amministrativa con lo Stato membro interessato, inoltrando tramite il sistema IMI specifica richiesta alla competente Autorità straniera.

Allo stesso modo, la procedura in questione potrà essere sempre attivata anche qualora sia stata fornita tutta la documentazione richiesta ma risulti necessario approfondire taluni aspetti utili afferenti, in particolare, alla verifica dell'autenticità del distacco (ad es. per verificare l'effettiva operatività dell'impresa distaccante nello Stato membro di provenienza o per chiedere riscontro circa la veridicità della documentazione, quale il modello A1, etc), anche richiedendo l'effettuazione di una verifica ispettiva.

Particolare rilievo assume, nella gestione del distacco, la figura del referente del prestatore di servizi. L'incarico deve essere conferito ad un soggetto domiciliato in Italia e può essere nominato dal distaccante o dal distaccatario. È incaricato di intrattenere i rapporti con gli enti e gli organi di vigilanza. Può essere anche un Consulente del lavoro.

La nota è molto dettagliata nella descrizione degli elementi da rispettare per la regolarità del distacco e specifica anche il regime sanzionatorio posto a tutela delle disposizioni.

Si rimanda alla citata nota per una disamina completa.

LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DEL PADRE LAVORATORE

Il D.lgs. 151/2001, all'art. 55 c. 4 prevede che:

La **risoluzione consensuale** del rapporto o la richiesta di **dimissioni presentate** dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e **dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino** o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, **devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio**. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro

Se la disposizione sulla tutela è, per ovvi motivi, di facile applicazione per le lavoratrici, **non è sempre scontato che il datore di lavoro sia a conoscenza della paternità di un proprio dipendente**.

Ci si è quindi sempre interrogati circa la concreta modalità di applicazione di tale disposizione nei confronti dei padri lavoratori.

Si è ipotizzato che le dimissioni debbano essere obbligatoriamente convalidate dai lavoratori che hanno fruito del congedo di paternità, requisito peraltro non previsto dalla norma.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 749 del 25 settembre 2020 con la quale chiarisce la situazione anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali.

Con tale nota l'I.N.L. precisa che l'obbligo della convalida delle dimissioni non è legato alla fruizione del congedo per paternità, fruito al posto della madre. Tale ipotesi estende al padre lavoratore il divieto di licenziamento fino al primo anno di vita del figlio.

L'obbligo della convalida per le dimissioni rassegnate entro il terzo anni di vita del figlio sussiste solo quando il datore di lavoro, in qualsiasi modo, venga a conoscenza dello stato di paternità del lavoratore.

Ricordiamo che il datore di lavoro può venire a conoscenza della situazione familiare a seguito della fruizione del congedo obbligatorio ma anche semplicemente ricevendo la richiesta di attribuzione delle detrazioni di imposta per familiari a carico o con qualsiasi altro fatto o documento.

SULLA IRRINUNCIABILITA' ALLE FERIE

E' interessante riprendere la sentenza della Corte di Cassazione n. 13613 del 2 luglio 2020 in quanto sottolinea in modo significativo la irrinunciabilità alle ferie annuali sancita:

- dal diritto dell'Unione Europea;
- dall'art. 36 della Costituzione Italiana;
- con la normativa nazionale sull'orario di lavoro.

Il caso è interessante in quanto riguarda un dirigente di una struttura sanitaria complessa che aveva un'ampia autonomia organizzativa.

Nel caso specifico il CCNL prevedeva che le ferie non fruito entro una certa data fossero perse.

Il datore di lavoro riteneva, pertanto, che il mancato godimento delle ferie fosse una libera scelta del dirigente tenuto conto, appunto, della sua ampia autonomia.

Ciononostante la Suprema Corte ha ritenuto che, in ottemperanza alle disposizioni comunitarie e nazionali, il datore di lavoro avrebbe dovuto adoperarsi per consentire al lavoratore la concreta fruizione del periodo di ferie, che per legge è pari a 4 settimane per ogni anno, invitandolo formalmente a programmarne l'utilizzo.

Eventuali incentivi messi in atto dal datore di lavoro per indurre il lavoratore a rinunciare al godimento delle ferie devono essere considerati in contrasto con la normativa che impone in primis il diritto alla concreta fruizione delle ferie. Queste possono essere liquidate solo per la parte eventualmente non fruita alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

WELFARE AZIENDALE - TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO

Si va sempre più diffondendo l'introduzione in azienda di forme di welfare che integrano la retribuzione del lavoratori a volte introducendo sistemi premiali e incentivanti.

Con risoluzione n. 55/E del 25 settembre 2020, l'Agenzia delle Entrate affronta alcune delicate questioni che riguardano le condizioni per l'esenzione di tali trattamenti e per la loro integrale deducibilità in capo all'azienda. Inoltre affronta una analisi piuttosto dettagliata delle varie tipologie di benefit e relative condizioni necessarie per il trattamento fiscale agevolato.

Mentre rimandiamo alla lettura del provvedimento per gli aspetti di dettaglio, ci preme in questa sede precisare i principi di seguito riepilogati.

L'agenzia risponde al quesito posto da una società la quale ha introdotto un sistema di welfare aziendale **tramite un regolamento** in base il quale il datore di lavoro si impegnava a riconoscere determinati benefit, tramite una piattaforma, al raggiungimento di un determinato fatturato.

L'entità di tali benefit era graduata in relazione al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio.

In tale contesto la risoluzione ribadisce che, il trattamento fiscale agevolato presuppone che i benefit introdotti in azienda non devono avere finalità retributive o sostituire elementi della retribuzione o premi la cui erogazione sarebbe prevista in denaro.

In tale modo si eluderebbero le disposizioni fiscali sottraendo base imponibile e, quindi, gettito fiscale.

Inoltre, non sarebbe in linea con le disposizioni di legge la ripartizione del premio in base alle assenze/presenze dei lavoratori.

La risoluzione si concentra poi sui benefit che, per espressa previsione del TUIR, devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee.

Ebbene, precisa la risoluzione, per categorie non si intende solo la ripartizione prevista dal codice civile (dirigenti, impiegati, operai, ecc.) ma ogni raggruppamento di lavoratori di un certo tipo. La risoluzione fa riferimento, per esempio, ai livelli di inquadramento, ai lavoratori di un determinato turno, ecc.

La finalità della norma, sottolinea la nota, è quella di evitare trattamenti ad personam contrari allo spirito della legge che, pertanto, non consentirebbero di fruire del beneficio fiscale.

Il quesito posto dalla società riguardava anche la possibilità di dedurre integralmente dal reddito aziendale il corrispettivo del costo dei benefit previsti dal regolamento.

Il dubbio sorge perchè, secondo quanto previsto dall'art. 100 c. 1 del TUIR, Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute** per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Ci si chiede quindi se un regolamento rappresenti l'assunzione di un obbligo o se rappresenti una manifestazione liberale di volontà.

Ebbene, la risoluzione in esame, richiamando anche precedenti pronunce dell'amministrazione finanziarie, ricorda che **perché un regolamento possa configurare l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere non revocabile, nè modificabile autonomamente dal datore di lavoro.**

In questo senso la risoluzione riconosce al regolamento il requisito necessario volto a fruire della integrale deducibilità dei costi sostenuti per il piano welfare.

Data l'importanza di questo aspetto citiamo testualmente quanto precisato dall'Agenzia delle entrate.

"Nella fattispecie in esame, si rileva che i regolamenti precisano che **"In quanto atto negoziale, ancorché unilaterale, le erogazioni ivi previste costituiscono una obbligazione nei confronti dei lavoratori"**.

In ragione di tale statuizione e nel presupposto che la società non possa esimersi dall'erogazione dei benefit previsti nel Piano welfare in esame, si ritiene applicabile l'articolo 95 del Tuir ai fini della deducibilità dei costi sostenuti dalla Società Istante.

LA GIURISPRUDENZA

AMMINISTRATORE DI SOCIETA' E DIPENDENTE - COMPATIBILITA'

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14972 del 14 luglio 2020.

Questione tanto frequente quanto delicata la coesistenza del rapporto di lavoro dipendente con la carica di amministratore di una società.

La questione va analizzata caso per caso ed è stata oggetto di una trattazione completa da parte dell'INPS con la circolare n. 179/1989, tutt'ora valida nonostante alcune pronunce giurisprudenziali che hanno marginalmente modificato alcuni aspetti.

La sentenza in esame analizza il rapporto di lavoro dipendente di un socio amministratore in una società di capitali avente 2 soci entrambi amministratori.

Ebbene, la sentenza ribadisce che la subordinazione, pur non essendo esclusa in linea di principio, deve risultare da un concreto assoggettamento dei dipendenti/amministratori al potere direttivo e di controllo dell'organo di amministrazione collegialmente considerato.

Ricordiamo che l'eventuale disconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato comporta l'annullamento della carriera contributiva con conseguente restituzione, da parte dell'INPS, dei contributi versati su istanza dell'interessato nei limiti della prescrizione.

la questione è quindi particolarmente delicata e va affrontata con tutte le attenzioni del caso.

In particolare è vivamente consigliato che il rapporto di lavoro subordinato di un amministratore o di un socio, sia preceduto da una delibera del consiglio di amministrazione e da un contratto di lavoro che specifichino inquadramento e mansioni del soggetto nel suo ruolo di dipendente oltre al soggetto o la funzione aziendale a cui risponde dal punto di vista gerarchico.

E' chiaro che poi saranno le concrete modalità di svolgimento del rapporto a dare prova della reale subordinazione del dipendente.

GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14888 del 13 luglio 2020

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 17321 del 19 agosto 2020

La contrattazione collettiva elenca i comportamenti dei dipendenti che possono configurare giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Ebbene, il giudice può far rientrare nel concetto di giusta causa, che giustifica il licenziamento del lavoratore, comportamenti o fatti, anche non elencati nel CCNL, che per la loro gravità possono far venire meno il rapporto di fiducia posto a fondamento del rapporto di lavoro.

Può inoltre escludere che determinati comportamenti, pur tipizzati del CCNL tra quelli che configurano giusta causa di licenziamento, prevedendo una sanzione più lieve.

La sentenza in esame pone però un limite al giudice che non può sanzionare un determinato fatto in modo più grave di quanto abbia previsto il CCNL. Di fatto se il contratto collettivo stabilisce una sanzione conservativa per un determinato fatto, al giudice non è consentito prevedere una sanzione espulsiva.

SULLA SPETTANZA DELL'INDENNITA' DI TRASFERTA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14380 del 8 luglio 2020

L'indennità di trasferta è prevista per compensare il disagio di un dipendente che viene comandato a prestare temporaneamente il servizio in luogo diverso dalla abituale sede di lavoro.

La sentenza in esame stabilisce che non spetta quindi l'indennità di trasferta al dipendente che sia chiamato a prestare la sua attività in modo fisso e continuativo in un determinato luogo anche se diverso dalla sede formalmente fissata nel contratto di lavoro.

In tal caso si ritiene che le somme erogate a titolo di indennità di trasferta, non essendo giustificate dal concreto spostamento temporaneo dalla sede abituale di lavoro, dovranno essere integralmente assoggettate a contributi e ritenute.

BUONI PASTO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16135 del 28 luglio 2020

La sentenza in esame afferma che i buoni pasto concessi dal datore di lavoro ai propri dipendenti non configurano retribuzione.

Vengono erogati in base ad una decisione unilaterale del datore di lavoro che non è vincolato da un accordo sindacale.

Per questo motivo la loro erogazione può essere sospesa unilateralmente dal datore di lavoro stesso.

SULLA IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Sentenza Corte di Cassazione sez. Lavoro n. 15229 del 16 luglio 2020

Continua il filone delle sentenze di Cassazione che chiariscono, in senso uniforme, il concetto di immediatezza della contestazione.

La contestazione degli addebiti, cui nel caso specifico ha fatto seguito il licenziamento del dipendente per giusta causa, può essere posticipata rispetto ai fatti contestati.

Tale dilazione temporale può essere giustificata dalla necessità di procedere ad accertamenti dovuti alla complessità dei fatti contestati o quando l'organizzazione aziendale sia articolata e richieda tempi prolungati per la verifica degli stessi.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA DURANTE LA MALATTIA -LICENZIAMENTO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18245 del 2 settembre 2020

Il dipendente che presta attività lavorativa presso terzi durante un periodo di malattia viola l'obbligo di fedeltà e diligenza posti a base del contratto di lavoro.

Inoltre il suo atteggiamento manifesta scorrettezza e assenza di buona fede in quanto:

- il solo fatto di lavorare durante un periodo di malattia potrebbe essere indice di assenza dello stato morboso;
- l'attività lavorativa potrebbe pregiudicare la pronta guarigione e, quindi, al ripresa dell'attività lavorativa.

In base a queste motivazioni la suprema corte ha confermato la sentenza di licenziamento del lavoratore.

DIRITTO ALLO STUDIO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19610 del 18 settembre 2020

Il diritto a fruire dei permessi straordinari e retribuiti per motivi di studio vale per i periodi di frequenza ad un ciclo di studi limitatamente alla durata del corso legale dello stesso.

E' quindi legittima la norma legale o contrattuale che limita in questo senso il diritto ai permessi in quanto non può comprimere il diritto al datore di lavoro a ricevere la prestazione lavorativa.

LE GIUSTIFICAZIONI DEL LAVORATORE NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19846 del 22 settembre 2020**

Una volta ricevuta la contestazione il lavoratore può produrre, nei 5 giorni di tempo assegnati, giustificazioni orali o scritte.

E' interessante sottolineare come la sentenza ribadisca il diritto del lavoratore ad integrare o rivedere le proprie giustificazioni anche presentando, in prima battuta, delle giustificazioni scritte e, successivamente ma sempre entro i 5 giorni, eventuali integrazioni anche orali.

Per questo motivo è sempre consigliato attendere lo spirare del termine assegnato al lavoratore per produrre le sue giustificazioni prima di prendere qualsiasi provvedimento disciplinare.

- I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	La terza rata di acconto, calcolata sul minimale, dei contributi relativi al 2020.
- I.N.A.I.L. RATEAZIONE PREMIO		La quarta e ultima rata del premio INAIL per i datori di lavoro che hanno scelto il pagamento in forma rateale.
Venerdì 20 ENASARCO	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2020.
Lunedì 30 ASSISTENZA FISCALE	N O V	Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale.
F.A.S.I. DIRIGENTI	N O V	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2020.
Lunedì 30 INPS UniEMens	N O V	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese precedente.
Lunedì 30 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2020

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
DICEMBRE 2020	01	02	03	04	05	06
07	08	09	<u>10</u>	11	12	13
14	15	<u>16</u>	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	<u>31</u>			

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011, n. 70

Giovedì 10 Dichiarazione sostituti d'imposta 770	D I C	Scade il termine per inviare la dichiarazione dei sostituti di imposta mod. 770 relativo al 2019.
---	-------------	---

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	D I C	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2017 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari al 17% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente salvo ricalcolo di quanto effettivamente dovuto in base al TFR residuo in ditta.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2020.
Giovedì 31 INPS UniEMens	D I C	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di novembre.
Giovedì 31 DATORI DI LAVORO	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2021

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 2020				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.

Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93
convertito in legge 173 del 27.7.1994

