



A tutti i clienti
in indirizzo



CIRCOLARE MARZO 2021

COVID 19 - ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (D.L. n. 104 del 14.08.2020 - G.U. n. 203 del 14.08.2020)

Il D.L. 137/2020 ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

Pertanto, qualora il datore di lavoro intenda accedere all'esonero in trattazione, non poteva avvalersi, nella medesima unità produttiva, fino al 31.01.2021, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio: tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo che abbiano già fruito, nel mese di giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale previsti dal D.L. 18/2020.

Nelle ipotesi di cessione di ramo di azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero permane in capo al datore di lavoro cedente, senza che sia possibile un suo trasferimento in capo al cessionario.

Viceversa, in caso di fusione (sia per unione, che per incorporazione), l'esonero potrà essere utilizzato dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

Alternatività tra esonero contributivo ai sensi del D.L. 137/2020 ed esonero contributivo ai sensi del D.L. 104/2020: i datori di lavoro che abbiano già fruito dell'agevolazione del D.L. 104/2020 "possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale" prevista dal D.L. 103/2020.

Al riguardo, si precisa che la facoltà di rinunciare all'esonero previsto dal D.L. 104/2020 può essere esercitata anche solamente per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.



Determinazione della misura dell'esonero: l'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione datoriale non versata per il numero delle ore di integrazione salariale utilizzate nel mese di giugno 2020.

L'importo può essere fruito, fino al 31 gennaio 2021, per un periodo massimo di quattro settimane e:

- deve essere riparametrato e applicato su base mensile;
- non potrà essere superiore alla contribuzione dovuta nei mesi di fruizione.

Condizioni di spettanza dell'esonero: il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:

- delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori: regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC), assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli altri obblighi di legge e rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero (31.01.2021).

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Pertanto, l'INPS emanerà le istruzioni per la fruizione dell'agevolazione una volta ottenuto il via libera da parte della Commissione Europea.

Coordinamento con altre misure: l'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, c. 100 e ss., della L. 205/2017.

La legge di bilancio 2021 (L.178/2020) ha introdotto un ulteriore esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, i datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedano gli ammortizzatori sociali previsti dalla legge di bilancio è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31.03.2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale utilizzate nei mesi di maggio e/o giugno 2020.



Anche in questo caso:

- l'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione datoriale non versata per il numero delle ore di integrazione salariale fruite nei suddetti mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo così calcolato deve essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di otto settimane e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

- l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea con successive istruzioni per la sua fruizione da parte dell' INPS.

All' esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio, che non risulta cumulabile con il c.d. incentivo "Iolavoro", trova applicazione quanto sopra indicato per l' analoga agevolazione prevista dal D.L. 137/2020.

Infine, l'applicazione dell'esonero contributivo per i datori di lavoro che rinuncino ai trattamenti di integrazione salariale, in virtù dell'entità dello stesso, preclude l'applicazione della c.d. Decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione della misura.

INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A SEGUITO DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE: ASPETTI CONTRIBUTIVI (INPS, Messaggio n. 528 del 05.02.2021)

La legge di bilancio 2021 (L. 178/2020) ha previsto un esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo pari a €. 6.000 annui, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022.

Il beneficio è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio: Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo: si tratta di donne lavoratrici svantaggiate, ovvero:

- donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da più di dodici mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.



c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi (la lavoratrice non deve aver svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a €. 8.145 ovvero un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a €. 4.800).

Rapporti di lavoro incentivati: assunzioni sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, comprese le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di part-time mentre non spetta per i rapporti di lavoro intermittente.

Restano altresì esclusi i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

Durata dell'incentivo: 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e 18 mesi complessivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato.

Assetto e misura dell'incentivo: il 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a €. 6.000 annui (da riproporzionarsi per i part-time). Restano esclusi i premi INAIL.

Condizioni di spettanza dell'incentivo: il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato:

- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori: regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC), assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli altri obblighi di legge e rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione ovvero:
 - 1) l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
 - 2) l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.



3) presso il datore di lavoro non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione).

4) le lavoratrici assunte non devono essere state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

L'incremento occupazionale netto: ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario realizzare anche un incremento occupazionale.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea (con successive istruzioni per la sua fruizione da parte dell' INPS).

Coordinamento con altri incentivi: l'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, c. 100 e ss., della L. 205/2017.



COVID 19 - DECONTRIBUZIONE SUD (INPS, Circolare n. 33 del 22.02.2021)

La legge di bilancio 2021 (L. 178/2020), ha prorogato a tutto il 2025 l'esonero contributivo D.L. 104/2020 c.d. Decontribuzione Sud.

Le regioni che rientrano nel beneficio sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia (per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori).

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio: datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico.

Assetto e misura dell'esonero: l'esonero è pari:

- al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro sino al 31 dicembre 2025;
- al 20% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro per gli anni 2028 e 2029.

Anche in questo caso non sono oggetto di sgravio i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Natura dell'esonero e condizioni di spettanza: il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC), assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli altri obblighi di legge e rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: l'applicazione del beneficio è stata subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Al momento l'agevolazione risulta autorizzata fino al 31.12.2021.

Coordinamento con altri incentivi: in ragione dell'entità della misura di sgravio, lo stesso risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.



BUONI PASTO E SMART WORKING (AGENZIA DELLE ENTRATE, RISPOSTA n. 123 del 22.02.2021)

L' articolo 51, comma 2, lettera c), del Tuir prevede che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente «le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29».

La ratio di tale regime fiscale di favore è ispirata dalla volontà del legislatore di detassare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità del datore di lavoro di provvedere alle esigenze alimentari del personale.

Successivi interventi normativi e di prassi hanno previsto che il buono pasto può essere corrisposto da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti assunti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, anche qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo.

Infatti, in assenza di disposizioni che limitano l'erogazione dei buoni pasto in favore dei propri dipendenti da parte del datore di lavoro si ritiene che debba trovare applicazione il regime di esenzione sopraindicato, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale previsione, che tiene in debito conto della circostanza che la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili, non può, a detta dell' Agenzia delle Entrate, non essere estesa anche nei confronti dei lavoratori in smart-working.

INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A SEGUITO DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE: ASPETTI OPERATIVI (INPS, Messaggio n. 689 del 17.02.2021)

Il DL 104/2020 e la L. 178/2020 hanno previsto che il divieto di licenziamento individuale o collettivo per giustificato motivo oggettivo non trova applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più



rappresentative a livello nazionale, che abbia ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Dal punto di vista operativo, da più parti sono stati evidenziati dubbi interpretativi circa l'espressione utilizzata dal legislatore laddove la norma prevede che l'accordo collettivo aziendale sia stipulato dalle "organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale".

Sul punto è intervenuta l' INPS facendo presente che, ai fini della validità dell'accordo collettivo aziendale per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è sufficiente la sottoscrizione dell'accordo anche da parte di una sola organizzazione sindacale e, ovviamente, l'adesione all'accordo da parte del lavoratore che potrà poi beneficiare dell' indennità NASpI.

ARTIGIANI ED ESERCENTI ATTIVITA' COMMERCIALI: CONTRIBUZIONE 2021 (INPS, Circolare n. 28 del 17.02.2020)

Con la circolare in esame l' INPS chiarisce che:

- ✓ le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, per il corrente anno 2021, sono confermate al 24,00%;
- ✓ continua a trovare applicazione la riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali con più di sessantacinque anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto;
- ✓ per i soli iscritti alla gestione degli esercenti attività commerciali, alla predetta aliquota dovrà essere sommato lo 0,09%, a titolo di aliquota aggiuntiva ai fini dell'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale;
- ✓ per i coadiuvanti e i coadiutori di età inferiori a ventuno anni è prevista l' aliquota contributiva del 22,35% (22,40% per gli esercenti attività commerciali).

Pertanto:

REDDITO MINIMO ANNUO	€. 15.953,00
CONTRIBUZIONE SUL MINIMALE DI REDDITO - ARTIGIANI	
IMPORTO ANNUO:	€. 3.836,16 (€. 3.572,94 se di età inferiore a 21 anni)
IMPORTO MENSILE:	€. 319,68 (€. 297,13 se di età inferiore a 21 anni)
CONTRIBUZIONE SUL MINIMALE DI REDDITO - COMMERCIALI	
IMPORTO ANNUO:	€. 3.850,52 (€. 3.587,29 se di età inferiore a 21 anni)



IMPORTO MENSILE: €. 320,88 (€. 298,94 se di età inferiore a 21 anni)

CONTRIBUZIONE ANNUA ECCELENTE IL MINIMALE

24,00% del reddito da €. 15.953,00 a €. 47.379,00

25,00% del reddito da €. 47.379,01 e fino al massimale

Per i coadiuvanti di età non superiore ai 21 anni, le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 22,35% e al 23,35%.

Anche in tutti questi casi per i soli iscritti alla gestione degli esercenti attività commerciali, alle predette aliquote dovrà essere sommato lo 0,09%.

MASSIMALE IMPONIBILE ANNUO

€. 78.965,00

Per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 ed iscritti con decorrenza successiva a tale data il massimale imponibile annuo è elevato ad €103.055,00

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 27345 del 24.10.2019, 27382 del 25.10.2019, 27502 del 28.10.2019, 28516 del 06.11.2019 e 28756 del 07.11.2019)

Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il trasferimento per incompatibilità aziendale/ambientale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva/dell'Amministrazione, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 c.c., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa (in senso lato) dei lavoratori trasferiti, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. Il trasferimento, peraltro, è subordinato ad una valutazione discrezionale dei fatti che fanno ritenere nociva, per il prestigio ed il buon andamento dell'ufficio, l'ulteriore permanenza dell'impiegato in una determinata sede. La sussistenza di una situazione di incompatibilità tra il lavoratore ed i suoi colleghi o collaboratori diretti, che importi tensioni personali o anche contrasti nell'ambiente di lavoro comportanti disorganizzazione e disfunzione, concretizza un'oggettiva esigenza di modifica del luogo di lavoro e va valutata in base al disposto dell'art. 2103 c.c., con



conseguenza possibilità di trasferimento del lavoratore, sulla base di comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive. Ed infatti, la situazione di incompatibilità riguarda situazioni oggettive o situazioni soggettive valutate secondo un criterio oggettivo, indipendentemente dalla colpevolezza o dalla violazione di doveri d'ufficio del lavoratore, causa di disfunzione e disorganizzazione, non compatibile con il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

- L'obbligazione contributiva, derivante dalla legge e che fa capo all'INPS, è dunque distinta ed autonoma rispetto a quella retributiva e soprattutto se ne deve sottolineare la sua natura indisponibile nonché la sua commisurazione alla retribuzione che al lavoratore spetterebbe sulla base della contrattazione collettiva vigente (cd. "minimale contributivo"). Dunque, può affermarsi che la finalità di finanziamento della gestione assicurativa previdenziale pone una relazione immanente e necessaria tra la retribuzione dovuta secondo i parametri della legge previdenziale e la pretesa impositiva dell'ente preposto alla realizzazione della tutela previdenziale. La peculiarità dell'obbligazione contributiva induce a ritenere non coerente con le sue caratteristiche ed in assenza di qualsiasi plausibile ragione, l'esonero della responsabilità solidale del committente a fronte della violazione del divieto di subappalto da parte del subappaltare.

- La sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni non costituisce giustificato motivo di licenziamento ove nell'ambito aziendale si rinvengano posizioni lavorative, anche corrispondenti a mansioni inferiori, compatibili con la situazione del lavoratore divenuto inidoneo. Tale obbligo del datore di lavoro non si spinge fino ad affermare il dovere datoriale di fare luogo a modifiche organizzative destinate a consentire l'utile reimpiego del lavoratore divenuto inidoneo.

- Non può esigersi da parte del datore di lavoro la predisposizione di misure idonee a fronteggiare le cause di infortunio imprevedibili, dovendosi escludere che la responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., configuri un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto detta responsabilità va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Ne consegue l'obbligo del datore di provare di avere adottato le misure idonee a prevenire ragioni di danno al lavoratore, va inteso nel senso che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'una e l'altra, e solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il



verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

- la violazione del principio di immutabilità della contestazione non può essere ravvisata in ogni ipotesi di divergenza tra i fatti posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, ma solo nel caso in cui tale divergenza comporti in concreto una violazione del diritto di difesa del lavoratore, per essere intervenuta una sostanziale modifica del fatto addebitato che si realizza quando il quadro di riferimento sia talmente diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 2 del 03.03.2021 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 301 del 18.02.2021 - INPS, Circolare n. 28 del 17.02.2021 - INPS, Messaggi nn. 769 del 23.02.2021 e 950 del 05.03.2021)

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

- **il Ministero del Lavoro** ha confermato anche per i contratti in somministrazione a termine la possibilità di prorogare o rinnovare il rapporto di lavoro anche in assenza delle causali previste dal c.d. Decreto dignità;
- **l' Ispettorato del Lavoro** ha fornito chiarimenti in merito alle modalità di indicazione nel LUL del lavoro straordinario nell' ambito dell' autotrasporto;
- **l' INPS** ha fornito istruzioni in merito:
 - agli ammortizzatori sociali previsti per l' anno 2021;
 - al calcolo occupazionale per l' accesso all' assegno ordinario erogato dal Fondo Integrazione Salariale;
 - alla proroga al 30.04.2021 del termine per la presentazione delle istanze per il Bonus per i servizi di baby-sitting ancora in accoglimento.



COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.01.2021 al 14.02.2021. Il coefficiente è pari a 0,564883%.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare
LO STUDIO

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

