



A tutti i clienti
in indirizzo



CIRCOLARE MAGGIO 2021

RIENTRO AL LAVORO DOPO ASSENZE PER COVID 19 (Ministero della Salute, circolare n. 15127 del 12.04.2021)

Il Ministero della Salute ha chiarito sia le procedure da osservare per il rientro al lavoro dei lavoratori una volta guariti dal Covid-19 che la certificazione da consegnare al proprio datore di lavoro.

In particolare vengono trattate le seguenti fattispecie:

- **Lavoratori positivi con sintomi gravi e conseguente ricovero:** una volta ricevuta la certificazione di negativizzazione il lavoratore sarà sottoposto a visita medica (ex art. 41 c. 2 lett. e-ter del D.Lgs 81/2008) da parte del medico aziendale al fine di verificare l' idoneità alla mansione.
- **Lavoratori positivi sintomatici:** possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni di cui almeno 3 senza sintomi e test molecolare negativo.
- **Lavoratori positivi asintomatici:** possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni e test molecolare negativo.
- **Lavoratori positivi a lungo termine:** i lavoratori che continuano a risultare positivi al test molecolare senza presentare sintomi da almeno una settimana possono interrompere l' isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.
Tuttavia, potranno essere riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico (il periodo che intercorre dalla fine dell' isolamento al rientro al lavoro dovrà essere coperto da un certificato medico di prolungamento della malattia).
- **Lavoratore contatto stretto asintomatico:** il lavoratore che sia stato in contatto stretto con un caso di positivo sarà collocato in regime di lavoro agile oppure, qualora



ciò non sia possibile, dovrà richiedere al proprio medico curante il rilascio di certificazione medica.

Potrà tornare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni e test molecolare o antigenico negativo.

LAVORATORI FRAGILI (INPS, Messaggio n. 1667 del 23.04.2021)



A seguito della proroga al 30 giugno 2021, introdotta dal c.d. Decreto Sostegni, dell'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera nei confronti del lavoratore "fragile" sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità di lavoro agile, l' INPS è intervenuta fornendo alcune precisazioni:

- l' estensione temporale della tutela, inizialmente prevista per il 2020 dal 17.03.2020 al 15.10.2020 e per il 2021 dall' 01.01.2021 al 28.02.2021, a tutto il 30.06.2021 andando a estendere la tutela anche per il periodo dal 16.10.2020 al 31.12. 2020.

Ne consegue che la tutela ai lavoratori "fragili" del settore privato assicurati per la malattia è garantita per i periodi dal 17 marzo 2020 al 31 dicembre 2020 e dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021;

- viene ribadito che il limite di durata della tutela previdenziale da parte dell'INPS spetta entro i limiti del periodo massimo indennizzabile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore di appartenenza del lavoratore;
- il suddetto periodo, che attiene alla disciplina del rapporto di lavoro, non deve essere computato ai fini del termine massimo previsto per il comparto, sulla base degli specifici contratti di riferimento;
- in relazione alla certificazione medica richiesta è confermato, a decorrere dall' 01.01.2021, il venir meno dell'obbligo per il medico curante di indicare gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena.

Analogamente, per gli eventi afferenti al 2020, viste le molteplici difficoltà riscontrate dai medici curanti, la tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva sarà riconosciuta in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.



CONGEDO COVID (INPS, Circolare n. 63 del 14.04.2021 - INPS, Messaggio n. 1642 del 22.04.2021)



Il D.L. n. 30/2021 ha previsto, nel periodo dal 13.03.2021 al 30.06.2021, un congedo indennizzato (c.d. "Congedo 2021 per genitori") per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 durante il periodo corrispondente alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 oppure della quarantena da contatto del figlio oppure del periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Il congedo può essere utilizzato senza limiti di età e anche in caso di non convivenza per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta un' indennità pari al 50% della retribuzione e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Il D.L. n. 30/2021 ha, altresì, introdotto per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In quest' ultimo caso, non avendo l'INPS competenza in materia, le relative domande di congedo devono essere presentate esclusivamente ai soli datori di lavoro.

Platea dei destinatari: i genitori (anche affidatari o collocatari) lavoratori dipendenti restando, pertanto, esclusi sia i lavoratori autonomi sia gli iscritti alla Gestione separata.

Il congedo può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e in alternativa all'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave.

Pertanto, il congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni.

Viceversa, la contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori per figli diversi è possibile nel caso in cui il congedo sia fruito per un figlio con disabilità grave.

Situazioni di compatibilità: il congedo risulta compatibile con le seguenti assenze relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento:

- malattia;
- maternità/paternità purché riferita ad un figlio diverso;
- ferie;



- soggetti "fragili" (a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile);
- permessi e congedi ai sensi della L. 104/1992 (anche per lo stesso figlio);
- handicap grave, invalidità al 100% o diritto alla pensione di inabilità;
- genitore di altri figli avuti con altri soggetti (contemporanea fruizione del medesimo congedo o di lavoro agile da parte dell'altro genitore per altri figli conviventi minori di anni 14 avuti con altri soggetti);
- congedo straordinario per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle c.d. zone rosse.

Situazioni di incompatibilità: il congedo risulta incompatibile con le seguenti assenze relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento:

- congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente;
- riposi giornalieri della madre o del padre (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio;
- disoccupazione, cessazione o sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa;
- lavoro agile (salvo che il congedo e il lavoro in modalità agile siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave);
- part-time e lavoro intermittente nelle giornate di pausa contrattuale.

Non risulta altresì possibile la fruizione contemporanea (ossia negli stessi giorni) del congedo con il bonus baby-sitting e per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia nell'ambito della stessa settimana (salvo che il congedo e il bonus siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave).

Presentazione della domanda: è possibile fruire del "Congedo 2021 per genitori" presentando apposita domanda telematica all'INPS.

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione precedenti la data di presentazione della stessa, purché relativa a periodi non antecedenti il 13 marzo 2021.

La domanda potrà essere presentata, altresì, per convertire i periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale fruiti a partire dal 1° gennaio 2021.

COVID 19 - ESONERO CONTRIBUTIVO PER L' ASSUNZIONE DI GIOVANI (INPS, Circolare n. 56 del 12.04.2021)

La Legge di Bilancio 2021, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ha previsto un esonero contributivo:



- per un periodo massimo di 36 mesi (elevati a 48 nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna),
- nella misura del 100% e nel limite di €. 6.000 annui,
- nei confronti delle assunzioni a tempo indeterminato e delle trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 di lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Si ritiene opportuno evidenziare che 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.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio: tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Rapporti di lavoro incentivati: nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Restano esclusi i rapporti di apprendistato, di dirigente e i contratti di lavoro intermittente e domestico.

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) i lavoratori assunti non devono essere stati licenziati 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.

5) il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche se risolto durante il periodo di prova).

I periodi di apprendistato, con contratto intermittente o domestico, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

6) i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti e nei nove mesi successivi l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

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.

Coordinamento con altri incentivi: l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (es: incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi, di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2021).



INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 29100 del 11.11.2019, 29626 del 14.11.2019, 31270 del 29.11.2019, 31526 del 03.12.2019, 31396 del 02.12.2019, 34133 del 19.12.2019 e 31527 del 03.12.2019)



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:

- in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore, il datore di lavoro ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussistesse alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale;
- ogni modifica quantitativa delle mansioni con riduzione delle stesse non si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale in quanto tale fattispecie implica una sottrazione di mansioni tale - per natura, portata e incidenza sui poteri del lavoratore e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale - da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore con una sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite e un conseguente impoverimento della sua professionalità;
- in caso di licenziamento nullo perché ritorsivo, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale.

Per accordare la tutela prevista per il licenziamento nullo perché adottato per motivo illecito determinante, occorre che il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, per cui la nullità deve essere esclusa se con lo stesso concorra un motivo lecito.

Il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

L'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi



specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro;

- il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo onde lo stesso può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore e, per altro verso, può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato;
- l'adibizione del lavoratore, con il suo necessario consenso, a mansioni inferiori al fine di evitare il licenziamento, neppure configurerebbe una vera dequalificazione, ma solo un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, dovendo ritenersi le esigenze di tutela del diritto alla conservazione del posto di lavoro prevalenti su quelle di salvaguardia della professionalità del lavoratore;
- il licenziamento per ritorsione costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni.

RETRIBUZIONI PAGATE IN CONTANTI (Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 606 del 15.04.2021)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla sanzione prevista per il mancato pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili.

In particolare, qualora la violazione della disposizione in esame si verifichi per più mensilità ci si troverà di fronte ad una pluralità di violazioni (indipendentemente dal fatto che l' illecito sia riferito ad uno o più lavoratori) e, pertanto, non potrà trovare applicazione il sistema del cumulo giuridico per il quale, se a fronte dello stesso comportamento illecito vengono violate più volte la stessa norma o norme diverse, l' autore dell' illecito è sanzionato con la pena prevista per la violazione più grave incrementata fino al triplo.



NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreto del 23.03.2021 - G.U. n. 83 del 23.03.2021 - INPS, circolari nn. 58 del 14.04.2021, 62 del 14.04.2021, 64 del 19.04.2021, 65 del 19.04.2021 e 62 del 29.04.2021 - INPS, Messaggio n. 1836 del 06.05.2021 - Agenzia delle Entrate, Risposta n. 311 del 30.04.2021)

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

- il Ministero del Lavoro ha determinato le retribuzioni convenzionali 2021 per i lavoratori all'estero;
- l'INPS ha fornito istruzioni in merito:
 - alla gestione delle domande per il bonus baby-sitting;
 - all'Uniemens-cig per il pagamento diretto degli ammortizzatori Covid-19;
 - alle retribuzioni convenzionali 2021 per i lavoratori all'estero;
 - all'indennità una tantum prevista dal c.d. Decreto Sostegni per alcune categorie di lavoratori;
 - alle nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 introdotte dal D.L. 41/2021;
 - all'esonero contributivo previsto per i datori di lavoro che non abbiano richiesto ammortizzatori covid-19 durante il periodo da novembre 2020 a gennaio 2021;
- l'Agenzia delle Entrate ha precisato che le somme destinate ai piani welfare se non utilizzate nell'anno possano essere cumulate con quelle dell'anno successivo a condizione che non possano essere convertite in denaro.

TUR (BCE, Comunicato stampa del 22.04.2021)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

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.