

Rassegna di Lavoro e Previdenza del 9 gennaio 2020

a cura di Massimo Pipino

www.commercialistatelematico.com

Indice

1) Legge di Bilancio per il 2020: riduzione cuneo fiscale, sgravi apprendistato primo livello e bonus eccellenze _____	4
2) Congedo di paternità 2020 - novità in Legge di Bilancio: fino 7 giorni per i neo padri _____	7
3) Comunicazione di infortunio – A partire dal 17 dicembre novità sul cruscotto INAIL _____	9
4) Premi di risultato: la detassazione si applica al periodo in cui matura l'incremento di produttività _____	11
5) Assegno invalidità e Naspi: sospensione e ripristino _____	15
6) Congedo di maternità - Astensione dal lavoro dopo il parto: istruzioni INPS _____	17
7) Pensioni: riscatto agevolato fino a 10 anni _____	21
8) Istituzioni socio assistenziali Uneba: rinviata la fase di consultazione _____	22
9) COIBENTI INDUSTRIA: accordo sul welfare _____	23
10) TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di novembre 2019 _____	24

11)	<i>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: medico Competente e comunicazione alle ASL (articolo 40, comma 1)</i>	30
12)	<i>GRUPPO ANAS - Rinnovo del CCNL - Prime informazioni sulla parte economica</i>	33
13)	<i>Agenzia Entrate: reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da soggetto non residente</i>	38
14)	<i>Bonus bebè – asilo - allattamento e congedo di paternità: previsioni in merito nella Legge di Bilancio 2020</i>	42
15)	<i>CCNL Guardie ai Fuochi: è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo</i>	44
16)	<i>CCNL FEDERCHIMICA: dal 1° gennaio 2020 incrementi del TEM e delle contribuzioni ai Fondi</i>	45
17)	<i>Manovra finanziaria per il 2020: nuove esclusioni dal contributo addizionale NASpl e proroghe APE sociale e opzione donna</i>	50
18)	<i>Taglio del cuneo fiscale: quali sono le novità in busta paga a partire dal 2020. Chi sono i soggetti beneficiari e quali cose vanno a modificarsi</i>	52
19)	<i>Procedure di raccolta dei dati personali relativi alla rappresentanza sindacale: istruzioni operative</i>	55
20)	<i>CCNL Credito: è stato sottoscritto il rinnovo contrattuale</i>	57
21)	<i>CADIPROF: sostegno economico a favore di figli in condizioni di non autosufficienza</i>	63
22)	<i>Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza 12 dicembre 2019, n. 32629. Prestazione previdenziale integrativa a tassazione separata</i>	64
23)	<i>Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza 16 dicembre 2019, n. 33130. Inapplicabilità della norma collettiva che richiama una norma di legge non più vigente</i>	65
24)	<i>Suprema Corte di Cassazione, sentenza 10 dicembre 2019, n. 32255 - Licenziamento per raggiungimento dell'età pensionabile e decorrenza del preavviso</i>	67
25)	<i>Metalmeccanica Confapi - E.B.M. - Bando assegnazione Borse di studio</i>	69
26)	<i>Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 30996/2019 - "Ius variandi": salvaguardia del livello professionale acquisito e accrescimento delle capacità lavorative</i>	70
27)	<i>Suprema Corte di Cassazione – Ordinanza n. 31010/2019: prescrizione quinquennale per la cartella INPS</i>	73
28)	<i>Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 30679/2019 - Infortuni sul lavoro: responsabile solo il datore nonostante l'imprudenza del lavoratore</i>	76
29)	<i>Suprema Corte di Cassazione - Sentenza 6 dicembre 2019, n. 31957. Orario di lavoro e ius variandi datoriale: i diversi limiti per i lavoratori a tempo pieno e parziale</i>	77

- 30) *Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 31137 del 28 novembre 2019. Permessi per allattamento e buoni pasto* _____ 80
- 31) *Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 32702/2019: in caso di un numero eccessivo di voucher il lavoro diventa subordinato* _____ 84

1) Legge di Bilancio per il 2020: riduzione cuneo fiscale, sgravi apprendistato primo livello e bonus eccellenze

Con 166 voti favorevoli, 128 contrari e nessuna astensione, l'Assemblea di Palazzo Madama, lunedì 16 dicembre, ha rinnovato la fiducia al Governo, approvando l'emendamento sostitutivo della prima sezione del disegno di legge di bilancio 2020.

Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti

Definito come differenza tra il costo del lavoro sostenuto dal datore di lavoro e la retribuzione netta percepita dal lavoratore, il cuneo fiscale si calcola come rapporto percentuale della somma delle imposte sul reddito, dei contributi sociali a carico del lavoratore e quelli a carico del datore di lavoro, al netto di ogni beneficio monetario goduto dal lavoratore, e il costo del lavoro totale. In altre parole, il cuneo fiscale indica quella parte del costo del lavoro che viene versata sotto forma di imposta sul reddito o di contributi sociali, al netto di ogni trasferimento monetario goduto dal lavoratore. Ciò premesso, il comma 7 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2020 prevede la costituzione di un "*Fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti*" con una dotazione di 3 miliardi di euro per l'anno 2020 e di 5 miliardi di euro annui a decorrere dal 2021. La disposizione rinvia però ad appositi provvedimenti normativi l'attuazione di tali interventi, nei limiti delle risorse stanziare nel fondo medesimo, eventualmente incrementate nel rispetto dei saldi di finanza pubblica nell'ambito dei medesimi provvedimenti.

Sgravio apprendistato di primo livello

Il comma 8, introdotto al Senato, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, riconosce uno sgravio contributivo integrale, per i contratti stipulati nel 2020, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti con contratto di apprendistato di primo livello pari o inferiore a 9. Lo sgravio contributivo, previsto nella misura del 100%, si riferisce alla contribuzione ex art. 1, comma 773, quinto periodo, della Legge 296 del 2006 secondo cui "*la complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo*". Lo sgravio si applica per i periodi

contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello del 10% di aliquota per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Lo sgravio, secondo la disposizione, si applica ai contratti stipulati nel 2020 - Bonus occupazionale giovani eccellenze

L'articolo 1, comma 706, Legge n. 145/2018 prevede che ai datori di lavoro privati che - a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019 - assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetti titolari di laurea magistrale o di dottorato di ricerca ed aventi determinati requisiti, è riconosciuto un incentivo, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata. L'esonero, nel dettaglio, è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato che riguardano:

- cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute.

L'esonero spetta anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto; nel caso di trasformazione, avvenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il possesso dei requisiti generali sopra elencati. Il comma 11 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio - introdotto dal Senato - modifica la disciplina di cui sopra.

In particolare la disciplina della fattispecie in argomento è rinviata, a decorrere dal 1° gennaio 2020, alla normativa concernente le procedure, le modalità e i controlli per l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (esonero in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti di età inferiore a determinati limiti). Conseguentemente, il comma 11 abroga la disposizione dell'articolo 1, comma 714 della citata Legge n.

145/2018, che demanda ad una circolare dell'INPS la definizione delle modalità di fruizione dell'incentivo, modificando alcune disposizioni relative alle medesime modalità di fruizione, alle procedure ed ai controlli. La novella legislativa prevede altresì che l'INPS acquisisca, in modalità telematica, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca le informazioni relative ai titoli di studio e alle votazioni conseguiti che rilevino ai fini dell'applicazione dell'incentivo in esame.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

2) Congedo di paternità 2020 - novità in Legge di Bilancio: fino 7 giorni per i neo padri

7 giorni di astensione dal lavoro per chi diventa papà a partire dal prossimo anno, anche per adozioni e affidamenti. È questa la **novità** inserita nel disegno di Legge di Bilancio fin dalla prima stesura e conservata intatta nella versione approvata in Senato il 16 dicembre. Anno dopo anno, le nuove regole diventano sempre più generose con i padri lavoratori. L'Italia sta seguendo gradualmente la direzione indicata dall'Europa.

Dai due giorni previsti nel 2012 si arriva a 7 giorni di congedo di paternità obbligatorio nel 2020.

Ad aprile 2019 il Parlamento Europeo ha approvato la **direttiva 2019/1158** relativa all'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**. Il tempo concesso a chi diventa padre si allunga sempre di più e nei prossimi anni è destinato a crescere ancora.

Entro il 2022 gli Stati membri dovranno adeguarsi alle decisioni di Bruxelles: il padre o il secondo genitore equivalente, se riconosciuto dalla legislazione nazionale, ha diritto ad **almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità** retribuito nel periodo della nascita o del parto del feto morto.

In Italia si prova a fare **un primo passo** aumentando da 5 a 7 i giorni previsti per il congedo di paternità. Fin dalle prime discussioni sul testo della Legge di Bilancio, rispetto al 2019 la situazione si è ribaltata. E permette di tirare un **sospiro di sollievo** a chi sta per diventare genitore. L'anno scorso, infatti, si erano diffuse **forti preoccupazioni sul futuro del congedo obbligatorio** concesso ai padri. Ma a dicembre l'approvazione della Legge di Bilancio aveva spazzato via ogni timore: riconosciuta ai padri, per tutto il 2019, la possibilità di beneficiare di 5 giorni retribuiti di astensione dal lavoro.

Una novità positiva rafforzata dalla direttiva approvata da Bruxelles ad aprile scorso con cui viene confermata una **direzione positiva** nella tutela dei diritti dei genitori, madri e padri.

Su questa scia si vengono ad inserire le modifiche che vengono previste alla Legge 232 dell'11 dicembre 2016 previste dal disegno di Legge di Bilancio 2020.

Gli **interventi sul comma 534 dell'articolo 1** non solo confermano il congedo di paternità anche per tutto il prossimo anno, ma stabiliscono anche l'obbligo per i datori di lavoro di concedere un **tempo più lungo ai padri, anche adottivi o affidatari**.

Le novità inserite nel testo presentato al Senato **non cambiano le regole** per presentare la **domanda di congedo di paternità per il 2020**. Si tratta di una possibilità concessa a **tutti i padri titolari di un rapporto di lavoro dipendente**, che hanno l'obbligo di presentare

richiesta ai datori di lavoro almeno 15 giorni prima della fruizione. Per i 7 giorni che sono previsti spetta **un'indennità giornaliera a carico dell'INPS** pari al 100% della retribuzione.

Il periodo in cui è possibile beneficiare dell'astensione dal lavoro dura **5 mesi**, a partire dalla nascita, o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidamenti nazionali o internazionali. Con l'impostazione attuale della Legge di Bilancio per l'anno 2020, oltre all'introduzione dei **7 giorni di congedo di paternità obbligatorio**, si conferma anche la possibilità di **astenersi un giorno in più dal lavoro**, in sostituzione della madre lavoratrice: i giorni fruiti dal padre anticipano, però, il termine finale del periodo che spetta alla madre.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

3) Comunicazione di infortunio – A partire dal 17 dicembre novità sul cruscotto INAIL

Dal 17 dicembre il **cruscotto INAIL** accessibile online risulta aggiornato e arricchito di una nuova funzione che permette la **consultazione delle informazioni raccolte** ai fini statistici e informativi agli **intermediari**, come ad esempio i consulenti del lavoro, e ai **datori di lavoro di soggetti non assicurati presso l'Istituto**.

A darne notizia è l'INAIL con la **circolare numero 33 del 13 dicembre 2019**. Il **cruscotto infortuni** dell'Istituto è nato in seguito all'**abolizione del Registro infortuni**, per offrire agli organi preposti all'attività di vigilanza uno strumento alternativo e fornire dati e informazioni utili a orientare l'azione ispettiva. Dal 12 ottobre 2017, tutti i datori di lavoro, anche chi si avvale di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, così come gli intermediari hanno l'**obbligo di trasmettere** esclusivamente tramite il servizio online "*Comunicazione di infortunio*", i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento stesso. Aziende, consulenti del lavoro e intermediari in generale hanno tempo **48 ore dalla ricezione del certificato medico** per comunicare le informazioni che INAIL raccoglie a fini statistici e informativi. Il **cruscotto infortuni** è il luogo virtuale in cui i dati vengono raccolti, la novità introdotta consente un'**accessibilità più ampia** delle informazioni che riguardano la sicurezza sul lavoro, anche oltre il contesto di riferimento.

Nella circolare n. 33 del 13 dicembre 2019, si legge: "*a decorrere dal 17 dicembre 2019 viene rilasciata un'implementazione al servizio telematico "Cruscotto infortuni" che consentirà agli utenti abilitati per la consultazione delle denunce di infortunio e ai datori di lavoro di soggetti non assicurati INAIL, di consultare i dati riguardanti le comunicazioni d'infortunio a fini statistici e informativi, pervenute telematicamente all'INAIL a partire dal 12 ottobre 2017*".

Il testo ribadisce che gli **utenti abilitati per la consultazione delle denunce di infortunio** sono i seguenti:

- Ispettori (INAIL, Asl, Ufficiali di polizia giudiziaria, Carabinieri in servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ispettorato nazionale del lavoro c/o le DTL);
- Datori di lavoro (gestione IASPA; gestione per conto dello Stato; gestione settore agricoltura);
- intermediari (consulenti del lavoro, associazioni di categoria ecc.).

Come indicato nel manuale messo a disposizione da parte dell'INAIL, per utilizzare il **Cruscotto infortuni** è necessario innanzitutto accedere dall'homepage del portale www.INAIL.it ai servizi disponibili cliccando su **“ACCEDI AI SERVIZI ONLINE”**, tramite il collegamento presente sulla barra del **menu principale**. Il patrimonio di dati che riguarda le **comunicazioni inviate all'INAIL** può essere consultato da **tre tipologie di utenti**:

- Ispettori;
- Datori di lavoro;
- intermediari, consulenti del lavoro ma anche commercialisti.

Per **autenticarsi**, bisogna indicare i seguenti dati:

- a) Nome utente, ovvero codice fiscale;
- b) Password.

In alternativa è possibile accedere anche tramite SPID, l'identità digitale. Una volta all'interno dell'area personale, il **Cruscotto infortuni INAIL può essere** raggiunto a partire dalla sezione *“Denuncia d'infortunio e malattia”* del menu nella homepage del singolo utente presente sulla spalla sinistra della pagina. È da questo spazio web che dal 17 dicembre anche gli utenti abilitati per la consultazione delle denunce di infortunio e i datori di lavoro di soggetti non assicurati INAIL, potranno accedere alle **comunicazioni raccolte ai fini statistici e informativi dal 2017**. Obiettivo dell'INAIL è quello di potenziare uno strumento *“utile all'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

4) Premi di risultato: la detassazione si applica al periodo in cui matura l'incremento di produttività

Le aziende che prima dell'entrata in vigore della Legge 208 del 2015 avevano già in essere accordi non conformi alle disposizioni normative e che li hanno adeguati negli anni successivi, possono applicare la detassazione sui premi di risultato? L'Agenzia delle Entrate risponde con l'Interpello 456 del 2019.

L'articolo 1, comma da 182 a 190 della Legge del 28 dicembre 2015, n. 208 ha reintrodotto un sistema di tassazione agevolata per i premi di risultato del settore privato. A partire dal periodo d'imposta 2016, infatti, è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% ai *"premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188"*. Beneficiano dell'agevolazione del 10% i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno conseguito nell'anno precedente a quello in cui vengono erogate le somme agevolate, i seguenti **redditi in misura non superiore ad € 80.000**:

- redditi da lavoro dipendente (di sostituti d'imposta privati) anche se derivanti da più rapporti di lavoro nel medesimo anno;
- pensioni di ogni genere e assegni equiparati (ex articolo 49 – TUIR);
- redditi di lavoro dipendente svolto all'estero (anche sulla base delle retribuzioni convenzionali ovvero se non assoggettati a tassazione in Italia);
- quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga.

La detassazione, inoltre, viene riconosciuta solo per le **retribuzioni premiali d'importo complessivamente non superiore a**:

- **3.000 euro**;
- fino a 4.000 euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro e se i contratti collettivi aziendali o territoriali sono stati stipulati fino al 24 aprile 2017. Per i contratti stipulati successivamente a tale data l'importo massimo su cui applicare la tassazione agevolata è pari a 3.000 euro.

Altra condizione indispensabile per poter beneficiare dell'agevolazione è la **sussistenza di uno specifico accordo o contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale)** di

cui all'articolo 51 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81: è cioè necessario che l'erogazione delle somme detassate avvenga in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli stipulati con le Rsa o Rsu, sempre che gli stessi prevedano criteri di misurazione e verifica degli incrementi, rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo.

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'Interpello del 31 ottobre 2019 n. 456 ha ribadito che la funzione incentivante delle norme in materia di detassazione dei premi di produttività può ritenersi assolta quando la maturazione del premio (e non solo la relativa erogazione) avvenga successivamente alla stipula del contratto aziendale, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali previamente definiti e misurati nel periodo congruo.

Oggetto dell'Interpello è proprio la tempistica entro la quale possa essere riconosciuta l'agevolazione rispetto alla data di stipula dei contratti aziendali precedenti e successivi all'entrata in vigore della Legge 208/2015 e rispetto al raggiungimento degli obiettivi incrementali. La società istante, infatti, aveva sottoscritto degli accordi aziendali con i lavoratori, con riferimento al triennio 2016, 2017 e 2018, volti all'erogazione di premi di risultato da corrispondersi in due rate distinte:

- a) anticipo del 30% sul premio totale con le competenze del mese di gennaio dell'anno di riferimento;
- b) conguaglio del 70%, liquidato sulla base del raggiungimento degli obiettivi e corrisposto nell'anno successivo a quello di riferimento, entro e non oltre il mese di aprile.

Gli accordi aziendali sono stati poi integrati in data 2 luglio 2018 con l'inserimento degli indicatori di riferimento per la parametrizzazione dei premi spettanti e l'adeguamento ai requisiti richiesti per beneficiare della detassazione dei premi.

La società ha fatto istanza all'Agenzia delle Entrate per verificare se il premio di risultato relativo al periodo d'imposta 2018, solo per la quota corrisposta a conguaglio nel corso 2019 e relativo alle annualità successive (pari al 70% del premio totale), potesse essere detassato ed essere quindi assoggettato all'imposta sostitutiva del 10%.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha ribadito che la funzione incentivante possa ritenersi assolta qualora sia la maturazione che l'erogazione del premio si realizzino successivamente alla stipula del contratto. Pertanto i criteri di misurazione devono essere

determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Nel caso specifico, l'Agenzia ha ritenuto ammissibile la detassazione per il 2018 solo sul 50% dei premi di risultato, vista la parziale vigenza dell'accordo modificativo (stipulato in data 2 luglio 2018). La società, inoltre, potrà recuperare, in sede di conguaglio 2020, le maggiori ritenute operate sul 50% del totale del premio relativo all'anno 2018.

Concludendo, l'Interpello dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le aziende che dopo l'entrata in vigore della legge 208 del 2015 avevano già in essere accordi non conformi alla disposizione normativa e che li hanno adeguati gli anni successivi con accordi seguenti, possono applicare la detassazione del premio di risultato ma solo per i premi maturati dopo gli accordi integrativi.

Controlli opportuni per l'assegno familiare

Si arricchisce di un'ulteriore funzionalità la procedura telematica messa a disposizione dall'INPS per la trasmissione delle domande di assegni per il nucleo familiare (Anf) relative ai dipendenti non agricoli del settore privato (messaggio INPS n. 4583/2019). Da novembre, infatti, previa delega da parte del lavoratore e dei suoi familiari, anche i datori di lavoro possono trasmettere l'istanza, direttamente o tramite propri intermediari.

La nuova funzione, presente nell'apposita sezione del cassetto previdenziale aziende, prevede la possibilità di presentare una nuova domanda, di consultare e variare quelle già presenti.

Importante segnalare che, se a trasmettere la richiesta è il datore di lavoro, è su quest'ultimo che gravano la raccolta e la custodia dei dati e delle informazioni trasmesse dal lavoratore; sempre il datore, inoltre, deve garantire il rispetto delle norme sulla privacy. Vi sono, tuttavia, alcuni aspetti da chiarire.

Anche se è il datore di lavoro a trasmettere all'INPS i dati, utilizzando le sue credenziali, si ritiene che lo stesso non abbia l'obbligo di verificare nel merito la documentazione del dipendente ma, alla stregua di quanto avveniva nel passato, possa limitarsi a ricevere una dichiarazione del lavoratore resa su un documento simile al modello Anf/Dip, attestante la composizione del nucleo familiare, i redditi posseduti, compresa la delega a favore dell'azienda, legittimante la trasmissione dell'istanza. Tuttavia, se le informazioni rese dai lavoratori fossero in palese contrasto con le situazioni note al datore (per esempio una discrasia sulla composizione del nucleo familiare), è opportuno che quest'ultimo attui le necessarie verifiche.

In conclusione, con riferimento al ruolo del consulente del lavoro nella trasmissione della domanda di Anf, sembra possibile osservare che non vi è necessità del rilascio di un'apposita delega al consulente. In tale circostanza, quest'ultimo ricopre il ruolo di intermediario; su di lui non ricade l'obbligo della verifica dei dati, fermo restando il dovere professionale di segnalare al proprio assistito eventuali palesi incongruenze. Parimenti è lecito supporre che il consulente resti indenne da responsabilità in caso di dichiarazione mendace del lavoratore e di conseguente eventuale indebita corresponsione dell'Anf.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

5) Assegno invalidità e Naspi: sospensione e ripristino

Dall'INPS arrivano le precisazioni in merito alla fattispecie dei titolari di assegno ordinario di invalidità (AOI), sospeso a causa dell'opzione in favore dell'indennità Naspi.

Le delucidazioni, in relazione alle tante richieste pervenute dalle strutture territoriali, si trovano nel messaggio 4477 del 2 dicembre 2019.

Sussidi e regole da seguire

Evidenzia l'INPS che chi ha i requisiti per richiedere l'assegno di invalidità può sceglierlo al posto dell'indennità di disoccupazione che non può, poi, essere ripristinata. Nel caso invece in cui la Naspi sia sospesa per contratti di lavoro inferiori ai sei mesi non può essere richiesto l'assegno, se non si vuole rinunciare definitivamente alla disoccupazione.

Il messaggio cerca di far chiarezza sulla scelta tra i due sussidi e sulle regole da seguire nel caso di sospensione o erogazione in forma anticipata dell'indennità.

La sentenza della Corte Costituzionale 19-22 luglio 2011 n. 234 ha stabilito che i trattamenti di disoccupazione e quelli di invalidità sono alternativi e il soggetto ha la possibilità di scegliere i secondi sui primi. Quindi, nella circolare n. 138 del 2011, l'Istituto evidenzia che «i lavoratori che abbiano esercitato la facoltà di opzione per l'indennità di disoccupazione, possono rinunciare all'indennità in qualsiasi momento ottenendo il ripristino del pagamento dell'assegno di invalidità.

La rinuncia, che ha valore dalla data in cui viene effettuata, ha carattere definitivo e il lavoratore che l'ha esercitata non può più essere ammesso a percepire la parte residua di disoccupazione». Una volta scelto l'assegno ordinario d'invalidità non è possibile tornare indietro e si perde la parte rimanente di indennità di disoccupazione.

In base ai casi presi in considerazione: se il contratto è a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi la Naspi è sospesa e sarà ripresa al termine del contratto.

Il soggetto in questo periodo non potrà percepire l'assegno di invalidità se non vuole rinunciare del tutto alla disoccupazione; l'assegno di invalidità, nel caso in cui venga scelta l'indennità Naspi, può essere ripristinato se rimane la titolarità dello stesso al termine della disoccupazione; se la Naspi viene erogata in forma anticipata l'assegno ordinario di invalidità rimane sospeso per tutto il periodo teorico dell'indennità.

Al termine può essere ripristinato qualora il soggetto ne sia ancora titolare.

Non cumulabilità

I chiarimenti più importanti sottolineati dal messaggio riguardano la non cumulabilità dei due sussidi e la possibilità di scegliere tra le due prestazioni a sostegno del reddito. La scelta determina la possibilità di ripristino: mentre l'assegno di invalidità può essere ripreso dopo la sospensione a favore dell'indennità di disoccupazione, il contrario non è permesso.

Spiega l'INPS che, nel caso di contratti a tempo determinato, di durata pari o inferiore a sei mesi, l'indennità Naspi è considerata sospesa, con tutte le relative conseguenze.

Erogazione di Naspi in forma anticipata

Per quanto riguarda la possibilità di erogazione della Naspi in forma anticipata, l'assegno ordinario di invalidità rimane sospeso per tutto il periodo teorico di spettanza dell'indennità.

Per l'INPS l'assegno ordinario di invalidità sospeso potrà essere ripristinato al termine del periodo teorico di spettanza della Naspi, sempreché permanga la titolarità dello stesso. Questo succede perché nei confronti del titolare di assegno d'invalidità, seppure sospeso per effetto dell'opzione esercitata in favore dell'indennità, continua a trovare applicazione la disciplina in materia di conferma e di revisione della prestazione di invalidità con la conseguenza che, in caso di mancata conferma o revoca della suddetta prestazione, l'interessato riassume la posizione di assicurato.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

6) Congedo di maternità - Astensione dal lavoro dopo il parto: istruzioni INPS

In riferimento al congedo di maternità dopo il parto, con la circolare numero 148 del 12 dicembre 2019 l'INPS provvede a fornire le necessarie istruzioni in merito alle le modalità di fruizione del periodo indennizzabile. Il documento spiega che alla lavoratrice è data la possibilità di scegliere di astenersi dal lavoro dopo il parto, nei successivi 5 mesi.

Lo prevede l'articolo 1, comma 485, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), che ha aggiunto il comma 1.1 all'articolo 16 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

I dettagli delle istruzioni INPS - Congedo di maternità - circolare INPS numero 148 del 12 dicembre 2019

La circolare INPS n. 148 del 12 dicembre 2019 fornisce le istruzioni sulla fruizione del congedo di maternità dopo il parto. **In particolare viene richiamato l'articolo 16 del Decreto Legislativo n. 151/2001 che prevede che il congedo di maternità può essere fruito secondo i seguenti criteri:**

- durante i **due mesi precedenti** la data presunta dell'evento parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- ove il parto avvenga **oltre tale data**, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i **tre mesi dopo il parto**, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- durante i **giorni non goduti** prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

Nel caso di **interruzione di gravidanza successiva al 180° giorno** dall'inizio della gestazione le lavoratrici possono riprendere l'attività con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro purché un medico attesti che non c'è pregiudizio alla loro salute. Negli **altri casi** la ripresa può avvenire entro 5 mesi dal parto.

Congedo di maternità dopo il parto: la documentazione sanitaria richiesta

L'attestazione del **medico specialista del Servizio sanitario nazionale** deve confermare che l'opzione non arrechi pregiudizio alla salute della futura madre e del figlio che nascerà.

La **documentazione** deve essere acquisita nel corso del settimo mese di gestazione e deve confermare che non ci sono rischi fino alla data del parto.

Ottenendo questa documentazione è possibile lavorare fino al giorno precedente alla data presunta del parto e far partire il congedo dal giorno successivo e per i successivi 5 mesi.

Può verificarsi il caso di **parto fortemente prematuro**, quando cioè l'evento avviene prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione.

In tal caso vengono ricompresi nel congedo anche i giorni che intercorrono tra la data effettiva del parto e l'inizio dei due mesi ante partum.

L'**opzione della lavoratrice** di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto ai sensi del comma 1.1 dell'articolo 16 sarà considerata come non effettuata.

Per quanto riguarda il rinvio e la sospensione del congedo di maternità è preclusa la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata ai sensi dell'articolo 16-bis del Decreto Legislativo n. 151/2001. Ciò infatti non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità.

La lavoratrice ha inoltre la possibilità di gestire il **periodo lavorativo con flessibilità**, e lavorare anche dopo l'ottavo mese purché la necessaria certificazione medica attesti l'assenza di rischi.

La **documentazione sanitaria** deve essere redatta da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dal medico competente.

Congedo di maternità dopo il parto, i casi in cui c'è rischio per la salute

La circolare 148 del 2019 spiega anche che ci sono alcune situazioni in cui è necessario seguire **regole specifiche** rispetto al quadro generale. Quando c'è il rischio per la salute della futura mamma o del figlio viene disposto quanto segue:

- **Interdizione anticipata e prorogata:** nei casi di interdizione dal lavoro per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni non è possibile riprendere l'attività lavorativa fino alla conclusione dell'interdizione prorogata.

- **prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità:** le lavoratrici che all'inizio del periodo di congedo di maternità non prestino attività lavorativa, ma che hanno il diritto all'indennità di maternità secondo quanto disposto dall'articolo 24 del D.lgs n. 151/2001, commi 1 e 2, non possono avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto (*"1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17. 2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni"*);
- **malattia:** l'insorgere di un periodo di malattia prima dell'evento del parto impedisce di avvalersi dell'opzione di continuare a lavorare fino al giorno precedente al parto presunto in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un *"rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro"* che supera il giudizio precedente del medico. In questo caso dal giorno di insorgenza della malattia, la lavoratrice inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Congedo di maternità dopo il parto, l'opzione e la scelta di continuare a lavorare

Poiché la scelta del congedo di maternità rappresenta un'opzione che deve essere richiesta prima del parto, **è possibile rinunciare**. In questo caso i periodi precedenti il parto lavorati prima della rinuncia saranno comunque computati come periodo di maternità, ma non saranno indennizzati, poiché la lavoratrice ha effettivamente lavorato. Saranno dunque indennizzati solo i giorni di congedo precedente al parto e successivi alla rinuncia e i tre mesi di quello dopo il parto, mentre per quelli lavorati, antecedenti alla rinuncia, la stessa sarà regolarmente retribuita dal datore di lavoro e coperta sul piano degli **obblighi contributivi**. Nel caso di **lavoro parziale** l'indennità di maternità è riproporzionata, vista la riduzione dell'entità della prestazione lavorativa. Ciò vale per ogni tipo di prestazione lavorativa a tempo parziale, **sia orizzontale sia verticale**. Qualora siano presenti due differenti lavori la scelta dell'opzione deve essere coerentemente la stessa. In alcuni casi è previsto che in vece della madre sia il padre a fruire del congedo. In particolare quando ricorrono le seguenti situazioni:

- in caso di **morte o di grave infermità della madre** ovvero di abbandono;

- in caso di **affidamento esclusivo** del bambino al padre.

In questi casi il padre si può avvalere di tutta la durata dell'opzione anche se la lavoratrice aveva richiesto diversamente.

Congedo di maternità, la presentazione della domanda

La scelta della lavoratrice deve essere presentata attraverso domanda telematica di indennità di maternità e selezionando la specifica opzione. La domanda **deve essere presentata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto** e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, per non mandare in prescrizione il diritto all'indennità. Le **modalità** di presentazione della domanda sono le seguenti:

- invio telematico, direttamente sul **sito web istituzionale INPS** e con PIN dispositivo;
- tramite **Patronato**;
- attraverso il **Contact center**.

La **documentazione medico-sanitaria** deve essere presentata in originale direttamente allo sportello presso la struttura INPS territoriale oppure spedita come raccomandata in un plico chiuso e con la seguente dicitura: *“contiene dati sensibili”*.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

7) Pensioni: riscatto agevolato fino a 10 anni

Salgono a 10 gli anni riscattabili ai fini pensionistici. Lo prevede un subemendamento al disegno di Legge di Bilancio 2020 approvato dalla Commissione Bilancio al Senato che ha l'effetto di ampliare la platea dei beneficiari della c.d. *"pace contributiva"*. Il testo *"blindato"* della manovra approderà lunedì in aula a palazzo Madama per l'approvazione. La facoltà di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione è stata prevista, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, dall'articolo 20 del Decreto Legge n. 4/2019 recante *"Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"*.

È rivolta agli iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e alla gestione separata. La legge ha previsto la possibilità di riscattare periodi non soggetti a obbligo contributivo nella misura massima di cinque anni, anche non continuativi, con uno *"sconto"* di circa il 30%.

L'iter agevolato ha portato un vero e proprio boom di richieste all'INPS, triplicate rispetto alla media del 2018: si parla di 5.920 richieste a marzo 2019, 7.020 ad aprile.

Periodi riscattabili: le novità per le pensioni

L'emendamento prevede che vengano aumentati da 5 a 10 gli anni, non coperti da contribuzione, che potranno essere riscattati a fini pensionistici da coloro in regime contributivo, indipendentemente dall'età anagrafica e con uno sconto di circa il 30% sull'onere da versare. Per chiedere il riscatto del periodo contributivo mancante, fino ad un periodo di tempo massimo di 120 mesi, il richiedente dovrà soddisfare gli altri requisiti richiesti, cumulativamente, dalla normativa, ovvero: non avere anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non essere titolare di pensione.

La previsione di un arco temporale più ampio, ovvero di un riscatto agevolato fino a 10 anni, sarà utile non soltanto a coloro che desiderano accedere anticipatamente alla pensione, ma anche a coloro che non raggiungono il minimo di 20 anni di contributi per la pensione di vecchiaia senza il riscatto degli anni di laurea.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

8) Istituzioni socio assistenziali Uneba: rinviata la fase di consultazione

Il 10 dicembre 2019 è stata siglata, tra UNEBA e FP-CGIL, FISASCAT-CISL, FP CISL, UILTUCS, UIL FPL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti ad UNEBA.

L'accordo, che copre il triennio giuridico 2017/2019, riporta al suo interno che dovrà essere sottoposto alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori, da completarsi entro il 25 gennaio 2020. Tuttavia, le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCNL, hanno preso atto da successivo e approfondito controllo che, nei testi sottoscritti il 10 dicembre 2019, mancano alcuni articoli concordati in trattativa e non inseriti nell'elenco condiviso, altri invece non presentano le modifiche apportate in sede negoziale.

Pertanto, le parti sindacali comunicano che le consultazioni non saranno avviate sino alla riscrittura e sottoscrizione dell'articolato contrattuale. Le consultazioni nei luoghi di lavoro verranno avviate dopo la stesura completa dell'ipotesi contrattuale prevista per il prossimo 8 gennaio 2020. Pertanto, verrà individuata la nuova data di chiusura delle consultazioni.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

9) COIBENTI INDUSTRIA: accordo sul welfare

Sottoscritto il 25 novembre 2019 tra ANICTA e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, l'accordo per l'aumento dei contributi a Faschim per il settore Coibenti Industria. Le Parti, nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL Coibenti Industria, hanno raggiunto l'accordo sulle nuove contribuzione al Fondo Sanitari Faschim, in maniera analoga all'accordo sul welfare sottoscritto da Federchimica in data 15/7/2019. Le Parti, pertanto, con l'obiettivo di consolidare il Fondo Faschim, a partire da gennaio 2020, concordano quanto segue:

- a carico dell'Impresa: un aumento dello 0,05% pari ad Euro 1,50 destinato ad incrementare il contributo mensile per i lavoratori iscritti;
- a carico del Lavoratore iscritto: un incremento di Euro 1,00 del contributo mensile Faschim.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

10) TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di novembre 2019

Le quote di TFR, accantonate a far data dal 31 dicembre 2018, devono essere rivalutate in misura pari all'1,521915 %.

TFR: il coefficiente di rivalutazione dal 2005

anno	mese	TFR maturato fino al periodo compreso tra	coefficiente di rivalutazione (%)
2019	novembre	15 nov - 14 dic	1,521915
2019	ottobre	15 ott - 14 nov	1,470372
2019	settembre	15 sett - 14 ott	1,418830
2019	agosto	15 ago - 14 sett	1,808031
2019	luglio	15 lug - 14 ago	1,315744
2019	giugno	15 giu - 14 lug	1,190744
2019	maggio	15 mag - 14 giu	1,065744
2019	aprile	15 apr - 14 mag	0,867287
2019	marzo	15 mar - 14 apr	0,668830
2019	febbraio	15 feb - 14 mar	0,396915
2019	gennaio	15 gen - 14 feb	0,198457
2018	dicembre	15 dic - 14 gen	2,241840
2018	novembre	15 nov - 14 dic	2,191024
2018	ottobre	15 ott - 14 nov	2,214392
2018	settembre	15 set - 14 ott	2,089392
2018	agosto	15 ago - 14 set	2,335312
2018	luglio	15 lug - 14 ago	1,913576
2018	giugno	15 giu - 14 lug	1,566024
2018	maggio	15 mag - 14 giu	1,292656
2018	aprile	15 apr - 14mag	0,945104
2018	marzo	15 mar - 14apr	0,820104
2018	febbraio	15 feb - 14mar	0,546736
2018	gennaio	15 gen - 14 feb	0,421736
2017	dicembre	15 dic - 14 gen	2,098205
2017	novembre	15 nov - 14 dic	1,748878

anno	mese	TFR maturato fino al periodo compreso tra	coefficiente di rivalutazione (%)
2017	ottobre	15 ott - 14 nov	1,698654
2017	settembre	15 set - 14 ott	1,723205
2017	agosto	15 ago - 14 set	1,8225
2017	luglio	15 lug - 14 ago	1,398430
2017	giugno	15 giu - 14 lug	1,2734
2017	maggio	15 mag - 14 giu	1,223205
2017	aprile	15 apr - 14 mag	1,247757
2017	marzo	15 mar - 14 apr	0,898430
2017	febbraio	15 feb - 14 mar	0,7734
2017	gennaio	15 gen - 14 feb	0,349327
2016	dicembre	15 dic - 14 gen 2017	1,7953
2016	novembre	15 nov - 14 dic	1,4450
2016	ottobre	15 ott - 14 nov	1,3200
2016	settembre	15 set - 14 ott	1,1950
2016	agosto	15 ago - 14 set	1,220234
2016	luglio	15 lug - 14 ago	0,945093
2016	giugno	15 giu - 14 lug	0,7500
2016	maggio	15 mag - 14 giu	0,6250
2016	aprile	15 apr - 14 mag	0,5000
2016	marzo	15 mar - 14 apr	0,3750
2016	febbraio	15 feb - 14 mar	0,2500
2016	gennaio	15 gen - 14 feb	0,12500
2015	dicembre	15 dic - 14 gen 2016	1,5000
2015	novembre	15 nov - 14 dic	1,3750
2015	ottobre	15 ott - 14 nov	1,3901
2015	settembre	15 set - 14 ott	1,1250
2015	agosto	15 ago - 14 set	1,2803
2015	luglio	15 lug - 14 ago	1,015187
2015	giugno	15 giu - 14 lug	0,960280
2015	maggio	15 mag - 14 giu	0,765187
2015	aprile	15 apr - 14 mag	0,570093
2015	marzo	15 mar - 14 apr	0,375000

2015	febbraio	15 feb - 14 mar	0,25000
2015	gennaio	15 gen - 14 feb	0,1250
2014	dicembre	15 dic - 14 gen 2015	1,5000
2014	novembre	15 nov - 14 dic	1,3750
2014	ottobre	15 ott - 14 nov	1,320028
2014	settembre	15 sett - 14 ott	1,125000
2014	agosto	15 ago - 14 sett	1,280112
2014	luglio	15 lug - 14 ago	1,015056
2014	giugno	15 giu - 14 lug	0,960084
2014	maggio	15 mag - 14 giu	0,765056
2014	aprile	15 apr - 14 mag	0,710084
2014	marzo	15 mar - 14 apr	0.445028
2014	febbraio	15 feb - 14 mar	0.320028
2014	gennaio	15 gen - 14 feb	0.265056
2013	dicembre	15 dic - 14 gen 2014	1.922535
2013	novembre	15 nov - 14 dic	1.586268
2013	ottobre	15 ott - 14 nov	1.672535
2013	settembre	15 set - 14 ott	1.617958
2013	agosto	15 ago - 14 set	1.774648
2013	luglio	15 lug - 14 ago	1.367958
2013	giugno	15 giu - 14 lug	1.172535
2013	maggio	15 mag - 14 giu	0.90669
2013	aprile	15 apr - 14 mag	0.78169
2013	marzo	15 mar - 14 apr	0.656669
2013	febbraio	15 feb - 14 mar	0.390845
2013	gennaio	15 gen - 14 feb	0.265845
2012	dicembre	15 dic - 14 gen 2013	3.302885
2012	novembre	15 novembre - 14 dicembre	2.961538
2012	ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2.980769
2012	settembre	15 settembre - 14 ottobre	2.855769
2012	agosto	15 agosto - 14 settembre	2.730769
2012	luglio	15 luglio - 14 agosto	2.245192
2012	giugno	15 giugno - 14 luglio	2.048077

2012	maggio	15 maggio - 14 giugno	1.778846
2012	aprile	15 aprile - 14 maggio	1.725962
2012	marzo	15 marzo - 14 aprile	1.240385
2012	febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.826923
2012	gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.413462
2011	dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2012	3.880058
2011	novembre	15 novembre - 14 dicembre	3.531846
2011	ottobre	15 ottobre - 14 novembre	3.332442
2011	settembre	15 settembre - 14 ottobre	2.909827
2011	agosto	15 agosto - 14 settembre	2.784827
2011	luglio	15 luglio - 14 agosto	2.436615
2011	giugno	15 giugno - 14 luglio	2.088403
2011	maggio	15 maggio - 14 giugno	1.888999
2011	aprile	15 aprile - 14 maggio	1.689595
2011	marzo	15 marzo - 14 aprile	1.192576
2011	febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.76996
2011	gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.421749
2010	dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2011	2.935935
2010	novembre	15 novembre - 14 dicembre	2.534794
2010	ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2.354566
2010	settembre	15 settembre - 14 ottobre	2.063881
2010	agosto	15 agosto - 14 settembre	2.159794
2010	luglio	15 luglio - 14 agosto	1.869109
2010	giugno	15 giugno - 14 luglio	1.467968
2010	maggio	15 maggio - 14 giugno	1.342968
2010	aprile	15 aprile - 14 maggio	1.162739
2010	marzo	15 marzo - 14 aprile	0.761598
2010	febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.470913
2010	gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.235457
2009	dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2010	2.224907
2009	novembre	15 novembre - 14 dicembre	1.988383
2009	ottobre	15 ottobre - 14 novembre	1.807621
2009	settembre	15 settembre - 14 ottobre	1.626859

2009	agosto	15 agosto - 14 settembre	1.724907
2009	luglio	15 luglio - 14 agosto	1.321097
2009	giugno	15 giugno - 14 luglio	1.196097
2009	maggio	15 maggio - 14 giugno	0.959572
2009	aprile	15 aprile - 14 maggio	0.667286
2009	marzo	15 marzo - 14 aprile	0.375
2009	febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.25
2009	gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.125
2008	dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2009	3.036419
2008	novembre	15 novembre - 14 dicembre	3.025228
2008	ottobre	15 ottobre - 14 novembre	3.18475
2008	settembre	15 settembre - 14 ottobre	3.05975
2008	agosto	15 agosto - 14 settembre	3.105463
2008	luglio	15 luglio - 14 agosto	2.923558
2008	giugno	15 giugno - 14 luglio	2.457132
2008	maggio	15 maggio - 14 giugno	1.990706
2008	aprile	15 aprile - 14 maggio	1.467375
2008	marzo	15 marzo - 14 aprile	1.171662
2008	febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.648331
2008	gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.352618
2007	dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2008	3.485981
2007	novembre	15 novembre - 14 dicembre	3.068925
2007	ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2.651869
2007	settembre	15 settembre - 14 ottobre	2.293224
2007	agosto	15 agosto - 14 settembre	2.168224
2007	luglio	15 luglio - 14 agosto	1.926402
2007	giugno	15 giugno - 14 luglio	1.626168
2007	maggio	15 maggio - 14 giugno	1.325935
2007	aprile	15 aprile - 14 maggio	0.96729
2007	marzo	15 marzo - 14 aprile	0.725467
2007	febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.483645
2007	gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.183411
2006	dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2007	2.747031

2006 novembre	15 novembre - 14 dicembre	2.562648
2006 ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2.378266
2006 settembre	15 settembre - 14 ottobre	
2006 agosto	15 agosto - 14 settembre	
2006 luglio	15 luglio - 14 agosto	2.003266
2006 giugno	15 giugno - 14 luglio	1.700119
2006 maggio	15 maggio - 14 giugno	1.515736
2006 aprile	15 aprile - 14 maggio	1.153207
2006 marzo	15 marzo - 14 aprile	0.850059
2006 febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.606295
2006 gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.303147
2005 dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2006	2.952785
2005 novembre	15 novembre - 14 dicembre	2.706719
2005 ottobre	15 ottobre - 14 novembre	2.581719
2005 settembre	15 settembre - 14 ottobre	2.335654
2005 agosto	15 agosto - 14 settembre	2.150121
2005 luglio	15 luglio - 14 agosto	1.904056
2005 giugno	15 giugno - 14 luglio	1.597458
2005 maggio	15 maggio - 14 giugno	1.351392
2005 aprile	15 aprile - 14 maggio	1.105327
2005 marzo	15 marzo - 14 aprile	0.738196
2005 febbraio	15 febbraio - 14 marzo	0.492131
2005 gennaio	15 gennaio - 14 febbraio	0.125
2004 dicembre	15 dicembre - 14 gennaio 2005	2.793103

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

11) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: medico Competente e comunicazione alle ASL (articolo 40, comma 1)

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza del Ministero del Lavoro, con interPELLO n. 8 del 2 dicembre 2019, ha fornito, alla Associazione sindacale CIMO (Sindacato dei medici), un parere in merito ai seguenti quesiti concernenti le informazioni previste dall'articolo 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 ed in particolare: *“a quale Medico Competente spetta la comunicazione dei dati previsti dall'articolo 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, nel caso di avvicendamento avvenuto nel corso dell'anno e, comunque, prima della data di scadenza dell'invio (31 marzo)”*; *“l'invio dei dati deve essere effettuato anche qualora nell'anno precedente non sia stata svolta alcuna attività di sorveglianza sanitaria”*.

La risposta del Ministero del Lavoro:

Al riguardo, premesso che:

- l'articolo 25 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato *“Obblighi del medico competente”* prevede gli obblighi gravanti sul medico competente;
- l'articolo 40 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato *“Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale”*, al comma 1, stabilisce che *“Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B”*;
- l'articolo 41 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato *“Sorveglianza sanitaria”* prevede i casi di effettuazione della sorveglianza sanitaria e ne definisce i contenuti;
- il decreto del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del 9 luglio 2012 riguardante: *“Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 173 del 26 luglio 2012, all'articolo 3, prevede i *“Contenuti e modalità di trasmissione dei dati aggregati e di rischio dei*

lavoratori” ed all’articolo 4 statuisce “Disposizioni transitorie e entrata in vigore”;

- il decreto del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del 6 agosto 2013, concernente: modifica del decreto 9 luglio 2012, recante: «**Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell’articolo 40 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**», pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 212 del 10 settembre 2013, all’articolo 1, prevede la sostituzione dei commi da 1 a 4 dell’articolo 4 del decreto del Ministro della salute di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 9 luglio 2012;
- in sede di Conferenza Unificata, rep. atti 153/CU, 20 dicembre 2012 è stata sancita “**l’Intesa, ai sensi dell’art. 8, c. 6, della l.131/03 su Indirizzi per la realizzazione degli interventi in materia di prevenzione a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro 2012**”;
- è stato emanato il decreto del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 12 luglio 2016, riguardante “**Modifiche relative agli allegati 3A e 3B del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e alle modalità di trasmissione dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori**”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 184 dell’8 agosto 2016;
- la Commissione, per quanto attiene il primo quesito, rileva che l’articolo 40, comma 1, del **Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008**, non disciplina il caso specifico dell’avvicendamento dei medici competenti nel corso dell’anno, ai fini della trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Tuttavia, in un’ottica a carattere prettamente operativo, si ritiene opportuno segnalare il fatto che che l’INAIL ha già fornito (sul proprio sito istituzionale) indicazioni al riguardo, precisando che: “*L’obbligo sussiste in capo al medico competente risultante in attività allo scadere dell’anno interessato dalla raccolta delle informazioni, che devono essere trasmesse entro il trimestre dell’anno successivo*”.

Per quanto concerne il secondo quesito, in base ad un’interpretazione letterale del citato articolo 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (“*Entro il primo trimestre dell’anno successivo all’anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria*”), l’obbligo permane anche nel caso in cui non sia stata effettuata attività di sorveglianza sanitaria nel corso dell’anno

di riferimento, tenuto conto che il modello 3B prevede l'inserimento di ulteriori informazioni anche di carattere più generale.

Sul punto l'INAIL ha già trovato modo di esprimersi (sul proprio sito istituzionale), evidenziando che: *«Dal momento che l'art. 40 prescrive l'invio delle informazioni relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno, dovendosi intendere per sorveglianza sanitaria "l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa" anche nel caso di non effettuazione di visite mediche nell'anno, vige l'obbligo di invio dei dati inerenti l'esposizione ai rischi lavorativi specifici».*

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

12) GRUPPO ANAS - Rinnovo del CCNL - Prime informazioni sulla parte economica

È stato innovato con riserva, il giorno 10 dicembre 2019, tra il Gruppo Anas e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa-Anas, Federazione Ugl Viabilità e Logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisl, il CCNL dei dipendenti del Gruppo ANAS per il triennio 2019 – 2021. Con il citato Accordo ed i relativi Allegati, viene rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dipendente dalle Società del Gruppo ANAS, in riferimento al periodo 2019 - 2021, apportando le modifiche e/o integrazioni sulle quali le OO.SS. Provvederanno a sciogliere la riserva entro i 60 giorni successivi alla data di sottoscrizione della stessa, a seguito della consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici. In considerazione di quanto viene affermato nell'ambito dell'accordo, viene inclusa nel CCNL la seguente disciplina normativa che integra e/o modifica le seguenti tematiche riferite ai corrispondenti titoli:

ALLEGATO 1

TITOLO I	Relazioni industriali
TITOLO II	Disciplina del Rapporto di Lavoro
TITOLO III	Diritti e Tutele del Lavoratore
TITOLO IV	Doveri del Lavoratore
TITOLO V	Salute, Sicurezza ed Igiene del Lavoro
TITOLO VI	Aree di Classificazione
TITOLO VII	Rapporti di Natura Economica

ALLEGATO 2

Regolamento Sussidi e Accordo Premio di Risultato del 31 luglio 2018

Nell'attesa dello scioglimento della riserva, si riportano le prime informazioni relative al rinnovo della parte economica.

Aumenti retributivi e una tantum

Nell'intesa si stabilisce:

- a) di procedere al riconoscimento di un aumento del minimo tabellare a regime pari a € 120,00 convenzionalmente riferito alla posizione organizzativa ed economica B1, secondo le seguenti decorrenze:
- dal 1° gennaio 2020, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 38,00;
 - dal 1° ottobre 2020, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 38,00;
 - dal 1° gennaio 2021, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 44,00;
- b) che tali importi, riparametrati sulle diverse posizioni organizzative ed economiche secondo la vigente scala di classificazione, producono la seguente articolazione:

Posizioni economiche	Dall'1/1/2020	Dall'1/10/2020	Dall'1/1/2021
A	58,84	58,84	68,13
A1	49,03	49,03	56,77
B	41,68	41,68	48,26
B1	38,00	38,00	44,00
B2	34,32	34,32	39,74
C	28,19	28,19	32,65
C1	24,52	24,52	28,39

- c) relativamente all'esercizio dell'annualità 2019, di una indennità con valore di *"una tantum"*, a copertura del periodo pregresso, per un importo il cui ammontare è pari ad € 350,00. Tale ammontare dovrà essere riferito in via convenzionalmente intesa alla posizione organizzativa ed economica di livello B1 e dovrà essere corrisposta nell'ambito della mensilità del mese di gennaio 2020 e che, riparametrato secondo quella che è la vigente scala di classificazione, produce i seguenti importi:

Posizioni economiche	Una Tantum
A	541,94
A1	451,61
B	383,87
B1	350,00
B2	316,13
C	259,68
C1	225,81

- d) che tutti i riconoscimenti economici si applicano al personale in servizio alla data delle rispettive decorrenze.

Indennità di turnazione

L'indennità di turnazione viene fissata come segue:

- Indennità di turno diurno euro 9,00
- Indennità per turno notturno euro 15,00

Si considera turnazione notturna quella prestata tra le ore 22.00 e le ore 6.00. Per prestazioni notturne di durata inferiore ai 30 minuti non è prevista alcuna maggiorazione.

Indennità di zona

Le fasce dell'indennità di zona vengono così individuate:

- A: euro 258,23;
- A1: euro 206,58;
- B/B1/B2: euro 154,94.

Per zona di lavoro si intende l'ambito regionale e/o di unità produttiva (secondo il modello organizzativo vigente) di riferimento entro il quale il lavoratore, per ragioni connesse all'esercizio delle attività, è tenuto a svolgere le mansioni affidategli. L'indennità di zona viene attribuita, contestualmente all'assegnazione dell'incarico, alle seguenti figure professionali:

- Responsabile del procedimento;
- Direttore Lavori;
- Direttore Operativo;
- Ispettore di cantiere;
- Responsabile Ufficio Espropri;
- Collaboratori dell'ufficio di Direzione Lavori;
- Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dai rischi;
- Capo Centro;
- Capo Nucleo;
- Collaboratori del Centro di Manutenzione;

Al dipendente, cui compete l'indennità di zona, viene riconosciuto un rimborso pasto forfetario pari ad euro 112,00 mensili.

Buono pasto

In ragione dell'ubicazione degli uffici e secondo l'organizzazione del servizio, nonché dell'articolazione dell'orario di lavoro, verranno corrisposti i buoni pasto elettronici dell'importo di 7,00 euro.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

13) Agenzia Entrate: reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da soggetto non residente

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 521 del 13 dicembre 2019, fornisce risposta ad un quesito in merito ai criteri per la determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente rilevante fiscalmente nel nostro Paese, con particolare riferimento ad un lavoratore dipendente che svolge l'attività lavorativa sia in Italia che in altri Paesi tra cui la Germania, ove si qualifica residente fiscalmente, sia in base alla normativa locale che sulla base della Convenzione contro le doppie imposizioni in vigore tra l'Italia e la Germania, ratificata con la legge 24 Novembre 1989, n. 459.

L'istante, in particolare, chiede se ai fini del computo dei giorni rilevanti per la determinazione del reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia debbano essere considerati italiani i soli giorni di attività lavorativa effettivamente prestata sul totale dei giorni lavorativi, oppure le giornate di presenza fisica da individuare in un anno solare, con particolare riferimento al peso dei giorni festivi, dei permessi e delle ferie.

Inoltre, chiede come debbano essere valutati i giorni ove presenza fisica ed attività lavorativa non coincidono, ovvero laddove si riscontrano giornate lavorative svolte all'estero, con rientro in Italia e viceversa.

La risposta dell'Agenzia delle Entrate

“Nel merito, si osserva che ai sensi dell'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, le società in accomandita semplice, forma giuridica della compagine sociale istante, che corrispondono somme e valori di cui all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi (in seguito, Tuir), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, devono operare all'atto del pagamento una ritenuta a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con obbligo di rivalsa.

L'obbligo di effettuare la ritenuta sussiste in capo al soggetto erogante/sostituto d'imposta ogni qual volta la corresponsione riguardi somme e valori di cui all'articolo 51 del Tuir e, quindi, somme e valori in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, indipendentemente dallo status di residente o non residente del percipiente.

In relazione a tale ultima circostanza, per quanto riguarda l'applicazione della ritenuta nei confronti di soggetti non residenti, l'articolo 23, comma 1, lettera c), del Tuir prevede che si considerano prodotti nel territorio dello Stato i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato.

Ai sensi dell'ordinamento domestico, pertanto, il criterio di collegamento ai fini dell'attrazione dei predetti emolumenti nella potestà impositiva nazionale è costituito dal luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa, ovvero risulteranno imponibili nel nostro Paese i soli emolumenti che sono corrisposti per l'attività lavorativa svolta in Italia dai lavoratori dipendenti non residenti.

Ciò posto, per quel che concerne la vigente normativa interna italiana applicabile al caso di specie, si rileva, sul piano del diritto internazionale pattizio, che l'Italia ha stipulato con numerosi Paesi esteri Trattati bilaterali per evitare le doppie imposizioni sul reddito che stabiliscono come deve essere ripartito il potere impositivo fra i due Stati contraenti tra i quali rientra la Convenzione con la Germania menzionata dal contribuente nell'istanza di interpello in esame.

Al riguardo, relativamente alla fattispecie prospettata, si osserva che l'articolo 15, paragrafo 1, del citato Trattato internazionale, disciplinante la ripartizione della potestà impositiva del reddito derivante dall'attività di lavoro subordinato, statuisce, tra l'altro, che i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto indetto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato”.

Il successivo paragrafo 2, precisa che “2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato contraente sono imponibili soltanto nel primo Stato se: a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale i 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato, e b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato”.

Nella fattispecie prospettata non si rende applicabile il paragrafo 2 dell'articolo riportato, dal momento che l'istante, in sede di presentazione della documentazione integrativa, ha, tra l'altro, rappresentato che “a stabile organizzazione italiana della società tedesca si assume totalmente l'onere di erogare al lavoratore l'intera retribuzione annua su cui agisce da sostituto d'imposta”.

Conseguentemente, in ragione del disposto del paragrafo 1, anche ai fini convenzionali, per i lavoratori dipendenti non residenti, il criterio di collegamento ai fini dell'attrazione dei redditi di lavoro dipendente nella potestà impositiva di uno Stato è costituito dal luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa.

In altre parole, ai sensi del citato articolo 15, paragrafo 1, uno Stato contraente ha potestà impositiva, oltretutto sui redditi di lavoro dipendente ovunque prodotti dal soggetto residente, anche sui redditi di lavoro dipendente prodotti da un soggetto non residente sempreché, però, la prestazione lavorativa sia svolta nel suo territorio. In ragione, quindi, dell'articolo 23, comma 1, lettera c), del Tuir, nonché delle citate disposizioni convenzionali, nella fattispecie rappresentata, la società istante, previa presentazione, da parte del lavoratore, di apposita domanda corredata dalla certificazione di residenza fiscale – rilasciata dalla competente autorità fiscale estera – e dalla documentazione comprovante l'effettivo esercizio dell'attività lavorativa, può, sotto la propria responsabilità, applicare direttamente il regime convenzionale, non operando la ritenuta alla fonte, di cui all'articolo 23 del citato D.P.R. n. 600 del 1973, sul reddito di lavoro dipendente prodotto dal soggetto residente in Germania per l'attività lavorativa svolta al di fuori del nostro Paese.

Al fine di individuare il reddito di lavoro dipendente non imponibile in Italia, preliminarmente, si fa presente che la società istante ha prodotto copia del contratto di lavoro attualmente in essere con il lavoratore residente in Germania. Da tale documentazione si rileva, tra l'altro, che:

- datore di lavoro è la società istante che ha sede nel nostro Paese;
- a partire dal 1° del mese di gennaio 2012 il dipendente è assunto in qualità di dirigente con mansioni di direttore generale della sede secondaria italiana della Società;
- il dipendente dovrà svolgere le sue mansioni presso gli uffici dove ha sede il datore di lavoro che, come detto, è attualmente in Italia. È comunque previsto che la Società ha il diritto di assegnare il dipendente ad altre attività produttive secondo l'articolo 2103 del Codice Civile. Dietro richiesta del datore, il dipendente dovrà viaggiare o dovrà temporaneamente o permanentemente svolgere i suoi doveri in qualsiasi altro luogo in Italia e all'estero.

Sulla base delle risultanze del contratto di lavoro, con particolare riferimento alla sede di lavoro che è stabilita nel nostro Paese, si è dell'avviso che ai fini della determinazione della base imponibile fiscalmente rilevante in Italia, occorrerà fare riferimento al rapporto tra il numero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa è svolta nel nostro Paese e il periodo totale – espresso anch'esso in giorni – che dà diritto ad ottenere la retribuzione. Affinché tale criterio sia applicato correttamente, il numero dei giorni indicati al numeratore e al denominatore del rapporto deve essere individuato con criteri omogenei (cfr. anche circolare 23 maggio 2017 n. 17/E).

In relazione a come debbano essere considerati i giorni che prevedono la presenza fisica del soggetto sia in Italia che all'estero (di seguito le frazioni di giorno), si rappresenta, in primo luogo, che il Commentario al Modello OCSE il quale fornisce i canoni interpretativi seguiti in tema di Convenzioni per evitare le doppie imposizioni, nulla dispone al riguardo.

Si rileva, difatti, che il paragrafo 5 del Commentario all'articolo 15, paragrafo 2, dello stesso Modello, pur fornendo indicazioni in merito al calcolo di tali frazioni di giorno, si riferisce testualmente alla determinazione del periodo o dei periodi, oltrepassanti o meno i 183 giorni, di soggiorno del beneficiario del reddito nel Paese di svolgimento dell'attività lavorativa, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel citato paragrafo 2. Ciò posto si è, nondimeno, dell'avviso che tali frazioni di giorno debbano essere conteggiate quali giorni rilevanti ai fini della determinazione del reddito imponibile in Italia, salva l'ipotesi in cui l'attività lavorativa è svolta esclusivamente all'estero. Tale conclusione è motivata in ragione della circostanza che il contratto di lavoro, come rappresentato, individua quale sede di lavoro, ovvero come svolgimento prevalente dell'attività lavorativa il nostro Paese, circostanza quest'ultima confermata dalla società istante che, nel produrre il calendario attestante il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da parte del dipendente nel periodo 1.01 – 30.08 del 2019, precisa che sui 169 giorni lavorativi complessivi, il lavoratore ne ha svolto 154 in Italia, 11 in Germania e 3 in Israele.

Per quanto concerne la compilazione della Certificazione Unica, si fa presente che le istruzioni al citato modello precisano che, nella sezione *"Dati fiscali"*, al punto 1 dovrà essere indicato il totale dei redditi di lavoro dipendente per i quali è possibile fruire della detrazione di cui all'articolo 13, comma 1, del Tuir ovvero, per quanto concerne la fattispecie in esame, il totale della retribuzione imponibile in Italia. Al punto 6, ove deve essere indicato il numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni, conformemente a quanto chiarito con la circolare del Ministero delle Finanze 9 gennaio 1998, n. 3 e con la circolare 16 marzo 2007, n. 15/E, dovranno essere indicati i soli giorni di lavoro svolti in Italia che hanno dato diritto alla retribuzione.

Infine, le medesime istruzioni al modello di Certificazione Unica prevedono che nell'ipotesi di redditi solo parzialmente esentati da imposizioni in Italia, in quanto il percipiente risiede in uno Stato estero con cui è in vigore una convenzione per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte dirette, l'ammontare del reddito escluso dalla tassazione deve essere indicato nel punto 469, riportando altresì il codice 3 nel punto 468.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

14) Bonus bebè – asilo - allattamento e congedo di paternità: previsioni in merito nella Legge di Bilancio 2020

Tra le disposizioni che sono contenute nella legge di Bilancio si trovano anche talune misure a sostegno delle famiglie quali disposizioni in materia di bonus bebè, contributi riconosciuti per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento, nonché l'innalzamento del congedo obbligatorio di paternità a sette giorni.

Il comma 339 della Legge di Bilancio, al fine di dare attuazione a interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli, istituisce un fondo denominato *“Fondo assegno universale e servizi alla famiglia”*, con una dotazione pari a 1.044 milioni di euro per l'anno 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 (*“Al fine di dare attuazione a interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un fondo denominato « Fondo assegno universale e servizi alla famiglia », con una dotazione pari a 1.044 milioni di euro per l'anno 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Con appositi provvedimenti normativi, a valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo, si provvede a dare attuazione agli interventi ivi previsti nonché, nei limiti di spesa stabiliti, a quanto previsto dai commi 340 e 34”*).

Il comma 340 del provvedimento prevede che l'assegno di cui all'articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (cd. Bonus bebè) è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e, con riferimento a tali soggetti, è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. Il relativo importo è pari a:

- a) 1.920 euro qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un ISEE non superiore a 7.000 euro annui;
- b) 1.440 euro qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore alla soglia di cui alla lettera a) e non superiore a 40.000 euro;
- c) 960 euro qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore a 40.000 euro;

- d) in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno di cui alle lettere a), b) e c) è aumentato del 20%.

Il comma 342, invece, provvede a prorogare per tutto l'anno 2020 il trattamento di congedo obbligatorio di paternità, elevandone la durata sino a sette giorni. Inoltre, si dispone che anche per il 2020 al padre venga riconosciuta la facoltà astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima). Si ricorda che il suddetto congedo deve essere goduto, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio.

Il comma 343, con riferimento ai contributi riconosciuti per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei 3 anni, affetti da gravi patologie croniche, modifica il comma 355 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, aggiungendo che a decorrere dall'anno 2020, il buono viene comunque incrementato di 1.500 euro per i nuclei familiari con un ISEE fino a 25.000 euro, calcolato ai sensi dell'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159/2013, e di 1.000 euro per i nuclei familiari con un ISEE da 25.001 euro fino a 40.000 euro; l'importo del buono spettante a decorrere dall'anno 2022 può essere rideterminato, nel rispetto del limite di spesa programmato, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 30 settembre 2021 tenuto conto degli esiti del monitoraggio previsto.

Il comma 456 della Legge di Bilancio, infine, allo scopo di garantire l'erogazione di un contributo per l'acquisto di sostituti del latte materno alle donne affette da condizioni patologiche che impediscono la pratica naturale dell'allattamento, fino all'importo massimo annuo di euro 400 per neonato e, comunque fino al sesto mese di vita del neonato, presso il Ministero della salute istituisce il fondo per il sostegno all'acquisto di sostituti del latte materno, con una dotazione di 2 milioni di euro per l'anno 2020 e 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio, saranno stabilite le misure attuative anche al fine di individuare le condizioni patologiche, ivi compresi i casi di ipogalattia e agalattia materna, e le modalità per beneficiare del contributo in questione.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

15) CCNL Guardie ai Fuochi: è stato sottoscritto l'accordo di rinnovo

Sottoscritto, il 18/12/2019, tra l'ANGAF - Associazione Nazionale delle Guardie ai Fuochi, e la FILT-CGIL, la FIT-CISL e la UILTRASPORTI, l'accordo di rinnovo del contratto nazionale delle Guardie ai Fuochi.

Il rinnovo contrattuale, che decorre a partire dal 1° gennaio 2018 sino al prossimo 31 dicembre 2020, prevede, in aggiunta alla somma di 120,00 € già erogati per il periodo gennaio 2015/dicembre 2017, un riconoscimento una-tantum pari ad € 400,00 a copertura del periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2019 ovvero € 200,00 con le competenze del mese di Febbraio 2020 ed € 200,00 in relazione alle competenze afferenti il mese di Settembre 2020.

L'accordo prevede, poi, un aumento a regime sui minimi conglobati pari ad € 50,00 al 6° livello in due tranches ovvero € 35,00 con le competenze del mese di gennaio 2020 ed €15,00 con le competenze relative al mese di luglio 2020.

In merito al welfare, viene prevista l'istituzione della polizza sanitaria integrativa per un valore annuale di €189,00 per ogni singolo lavoratore e le cui tutele saranno definite da specifico incontro da tenersi entro il prossimo mese di febbraio e la pratica attuazione dell'Ente Bilaterale per il quale sarà versato mensilmente per ogni lavoratore la somma di €3,00 mentre i lavoratori verseranno una propria quota pari ad €0,50. Un rinnovo contrattuale che complessivamente vale annualmente €189,00 per la polizza sanitaria come già istituita nel CCNL dei porti e 36,00€ per la pratica istituzione dell'Ente Bilaterale oltre ai 50,00€ a regime per il 6° livello di inquadramento. Nei prossimi giorni saranno calendarizzate specifiche assemblee territoriali/aziendali per l'illustrazione del verbale di rinnovo e procedere, conseguentemente, allo scioglimento della relativa riserva entro il prossimo 15 gennaio.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

16) CCNL FEDERCHIMICA: dal 1° gennaio 2020 incrementi del TEM e delle contribuzioni ai Fondi

Così come è stato comunicato da Federchimica, a partire dal mese di gennaio 2020 entrano in vigore gli incrementi del Trattamento Economico Minimo e dei contributi Fonchim e Faschim

Trattamento Economico Minimo e EDR

Come previsto dal rinnovo del CCNL 19 luglio 2018 per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, dal 1° gennaio 2020 entrano in vigore i nuovi importi del Trattamento Economico Minimo (Tem), come indicato nelle tabelle che seguono. Restano invece invariati gli importi dell'EDR, i quali, essendo omnicomprensivi, non hanno riflessi su altri Istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti in genere, ivi compreso il TFR.

Settore Chimico e Chimico-Farmaceutico

Cat. PO	Trattamento contrattuale vigente	Dall'1/1/2020						
Incremento TEM	Tem mensile	EDR						
Minimo	IPO	EDR	Minimo	IPO	Minimo	IPO		
A1	2.275,52	443,96	46,00	28,00	13,00	2.303,52	456,96	46,00
A2	2.275,52	248,07	42,00	28,00	9,00	2.303,52	257,07	42,00
A3	2.275,52	194,70	39,00	28,00	8,00	2.303,52	202,70	39,00
B1	2.097,22	250,76	38,00	27,00	7,00	2.124,22	257,76	38,00
B2	2.097,22	173,39	36,00	27,00	5,00	2.124,22	178,39	36,00
C1	1.885,25	260,40	34,00	21,00	9,00	1.906,25	269,40	34,00
C2	1.885,25	190,61	32,00	21,00	7,00	1.906,25	197,61	32,00

D1	1.741,03	264,23	31,00	20,00	7,00	1.761,03	271,23	31,00
D2	1.741,03	178,74	29,00	20,00	6,00	1.761,03	184,74	29,00
D3	1.741,03	133,73	28,00	20,00	5,00	1.761,03	138,73	28,00
E1	1.572,87	213,41	27,00	19,00	4,00	1.591,87	217,41	27,00
E2	1.572,87	134,27	24,00	19,00	2,00	1.591,87	136,27	24,00
E3	1.572,87	79,42	23,00	19,00	1,00	1.591,87	80,42	23,00
E4	1.572,87	38,17	22,00	19,00	0,00	1.591,87	38,17	22,00
F	1.539,46	0,00	21,00	19,00	0,00	1.558,46	0,00	21,00

Settore Fibre

Cat. PO	Trattamento contrattuale vigente	Dall'1/1/2020						
Incremento TEM	TEM mensile	EDR						
Minimo	IPO	EDR	Minimo	IPO	Minimo	IPO		
A1	2.263,52	418,96	46,00	29,00	10,00	2.292,52	428,96	46,00
A2	2.263,52	202,07	38,00	29,00	4,00	2.292,52	206,07	38,00
A3	2.263,52	135,70	36,00	29,00	3,00	2.292,52	138,70	36,00
B1	2.059,22	247,76	36,00	25,00	6,00	2.084,22	253,76	36,00
B2	2.059,22	130,39	31,00	25,00	2,00	2.084,22	132,39	31,00
C1	1.876,25	215,40	31,00	22,00	5,00	1.898,25	220,40	31,00
C2	1.876,25	155,61	30,00	22,00	3,00	1.898,25	158,61	30,00
D1	1.707,03	259,23	29,00	19,00	6,00	1.726,03	265,23	29,00
D2	1.707,03	141,74	26,00	19,00	3,00	1.726,03	144,74	26,00
D3	1.707,03	103,73	25,00	19,00	3,00	1.726,03	106,73	25,00
E1	1.555,87	196,41	25,00	18,00	4,00	1.573,87	200,41	25,00
E2	1.555,87	97,27	22,00	18,00	0,00	1.573,87	97,27	22,00
E3	1.555,87	57,42	21,00	18,00	0,00	1.573,87	57,42	21,00

E4	1.555,87	24,17	21,00	18,00	0,00	1.573,87	24,17	21,00
F	1.520,46	0,00	21,00	18,00	0,00	1.538,46	0,00	21,00

Settore Abrasivi

Cat. PO	Trattamento contrattuale vigente	Dall'1/1/2020						
Incremento TEM	TEM mensile	EDR						
Minimo	IPO	EDR	Minimo	IPO	Minimo	IPO		
A1	2.182,51	282,47	44,00	30,00	8,00	2.212,51	290,47	44,00
B1	1.980,38	259,04	35,00	24,00	7,00	2.004,38	266,04	35,00
B2	1.980,38	120,05	32,00	24,00	4,00	2.004,38	124,05	32,00
C1	1.734,05	208,50	30,00	20,00	6,00	1.754,05	214,50	30,00
C2	1.734,05	164,46	28,00	20,00	5,00	1.754,05	169,46	28,00
C3	1.734,05	113,92	28,00	20,00	4,00	1.754,05	117,92	28,00
D1	1.558,44	246,06	27,00	17,00	7,00	1.575,44	253,06	27,00
D2	1.558,44	130,03	24,00	17,00	4,00	1.575,44	134,03	24,00
D3	1.558,44	93,15	24,00	17,00	3,00	1.575,44	96,15	24,00
E1	1.469,79	130,42	24,00	17,00	3,00	1.486,79	133,42	24,00
E2	1.469,79	53,47	21,00	17,00	1,00	1.486,79	54,47	21,00
E3	1.469,79	18,33	20,00	17,00	0,00	1.486,79	18,33	20,00
F	1.447,78	0,00	20,00	17,00	0,00	1.464,78	0,00	20,00

Settori Lubrificanti e GPL

Cat. PO	Trattamento contrattuale vigente	Dall'1/1/2020						
Incremento TEM	TEM mensile	EDR						
Minimo	IPO	EDR	Minimo	IPO	Minimo	IPO		
Q1	2.998,00	50,00	43,00	3.041,00	50,00	Q1	2.998,00	50,00
Q2	2.725,00	45,00	38,00	2.763,00	45,00	Q2	2.725,00	45,00
A	2.611,00	42,00	35,00	2.646,00	42,00	A	2.611,00	42,00
B	2.421,00	38,00	32,00	2.453,00	38,00	B	2.421,00	38,00
C	2.205,00	35,00	29,00	2.234,00	35,00	C	2.205,00	35,00
D	2.068,00	31,00	27,00	2.095,00	31,00	D	2.068,00	31,00
E	1.921,00	29,00	24,00	1.945,00	29,00	E	1.921,00	29,00
F	1.793,00	25,00	22,00	1.815,00	25,00	F	1.793,00	25,00
G	1.758,00	25,00	21,00	1.779,00	25,00	G	1.758,00	25,00
H	1.655,00	24,00	20,00	1.675,00	24,00	H	1.655,00	24,00
I	1.521,00	21,00	19,00	1.540,00	21,00	I	1.521,00	21,00

Contribuzioni Fonchim e Faschim

A partire dal 1° gennaio 2020, così come è stato previsto dall'accordo di rinnovo contrattuale 19 luglio 2018 e dall'accordo welfare 15 luglio 2019, entrano in vigore i seguenti aumenti delle contribuzioni ai fondi Fonchim e Faschim:

1) A carico dell'impresa:

- incremento dello 0,05% dell'aliquota Fonchim finalizzato a rafforzare la copertura assicurativa per premorienza e invalidità permanente degli iscritti e a migliorare proporzionalmente le relative prestazioni,
- incremento di 1,5 euro del contributo mensile FASCHIM per i lavoratori iscritti.

2) A carico del lavoratore iscritto:

- incremento di 1 euro del contributo mensile FASCHIM.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

17) **Manovra finanziaria per il 2020: nuove esclusioni dal contributo addizionale NASpI e proroghe APE sociale e opzione donna**

Nel testo della Manovra di bilancio 2020 trovano spazio anche previsioni riguardanti la tassazione della anticipazione NASpI, nuove ipotesi di esclusioni dal contributo addizionale, nonché le proroghe dell'APE sociale e dell'opzione donna

In tema di NASpI, la liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, dell'indennità (articolo 8, comma 1 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22), laddove destinata alla sottoscrizione del capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, si considera non imponibile ai fini IRPEF. A tal fine, è comunque richiesta l'emanazione di un provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, per stabilire criteri e modalità di attuazione dell'esclusione, anche al fine di definire le opportune comunicazioni da rendere e le attestazioni all'Istituto erogatore circa l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa interessata dell'intero importo anticipato.

Quanto al contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato (articolo 2, commi 28 e 29 della Legge n. 92/2012) vengono previste nuove ipotesi di esonero:

- a partire dal 1° gennaio 2020, per i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;
- per i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (art. 17, L. 28 gennaio 1994, n. 84) (articolo 29, comma 2, lettera b), Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Nuova proroga, al 31 dicembre 2020, del periodo di sperimentazione dell'APE sociale, per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata, che, al compimento del requisito anagrafico dei 63 anni e fermo restando la sussistenza di specifiche condizioni, maturano il diritto a un'indennità

per una durata non superiore al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia (articolo 1, comma 179 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232). Ulteriore proroga anche per la c.d. opzione donna, che consentirà l'accesso al trattamento pensionistico anticipato, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo (Decreto Legislativo 30 aprile 1997, n. 180), per le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2019, maturino un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome, non rilevando il meccanismo di adeguamento agli incrementi della speranza di vita (articolo 16 del Decreto Legge n. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019).

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

18) Taglio del cuneo fiscale: quali sono le novità in busta paga a partire dal 2020. Chi sono i soggetti beneficiari e quali cose vanno a modificarsi

La riduzione del cuneo fiscale, è oramai ufficiale: la Legge di Bilancio 2020 conferma l'arrivo di consistenti novità in busta paga per i lavoratori dipendenti. Il testo della Manovra che è stato approvato al Senato il 16 dicembre 2019 conferma le risorse stanziare per ridimensionare le tasse sul lavoro. Il taglio al cuneo fiscale, però, sarà definito nei dettagli da un decreto attuativo, atteso nei primi mesi del nuovo anno. Si va avanti di indiscrezioni per capire cosa potrà cambiare e quali saranno i lavoratori beneficiari del taglio al cuneo fiscale, misura che nelle intenzioni del Governo dovrebbe garantire stipendi e buste paga più pesanti per i lavoratori dipendenti.

È ancora incognita sul destino del bonus Renzi, sulla sua eventuale trasformazione in detrazione e su quali saranno i limiti di reddito per beneficiarne nel 2020. Una delle conferme arrivate negli scorsi mesi è che sarà la fascia di reddito compresa tra gli 8.000 ed i 35.000 euro a beneficiare del taglio del cuneo fiscale, che si traduce in meno tasse in busta paga. L'effetto sarà quello di un aumento dello stipendio netto, e di una sforbiciata meno pesante all'importo della retribuzione lorda. Gli importi non sono però ancora chiari. Si è parlato prima di un **bonus da 1.500 euro all'anno**, scesi poi a 500 e poi ancora a circa **240 euro**. Poco chiara è anche la modalità di erogazione dello stesso, se sarà pagato mensilmente (sommandosi al bonus Renzi di 80 euro) o se verrà riconosciuto in un'unica soluzione, come *"bonus vacanze"*. In un quadro tutt'altro che chiaro, l'unica cosa certa è che il taglio del cuneo fiscale sarà uno dei capisaldi della Legge di bilancio 2020, per la quale manca ormai soltanto il voto da parte della Camera. In attesa di dettagli più concreti, vediamo di verificare che cosa cambia con la riduzione del cuneo fiscale a favore dei lavoratori dipendenti.

Riduzione del cuneo fiscale: novità in busta paga dal 2020. Beneficiari e cosa cambia

La riduzione del cuneo fiscale interesserà dal 2020 i **lavoratori dipendenti** che già oggi percepiscono il cosiddetto *"Bonus Renzi"* e coloro che ne sono esclusi in quanto titolari di redditi superiori ai 26.600 euro. La Legge di Bilancio per l'anno 2020 si rivolgerà a queste due categorie di lavoratori dipendenti:

- coloro i quali percepiscono redditi che vanno da da 8.000 a 26.600 euro, già oggi beneficiari del bonus di 80 euro;
- coloro i quali percepiscono redditi superiori a 26.600 euro e fino a 35.500 euro.

Se in prima istanza era stata ventilata anche l'ipotesi di riconoscere un bonus nella forma di credito d'imposta agli incapienti, esclusi gioco forza dalle detrazioni IRPEF in quanto titolari di redditi esentasse, dalle ultime novità sembra che sia stato fatto un passo indietro. **Dagli 0 agli 8.000 euro** non si avrà quindi diritto ad alcun contributo, ma sul punto si attende di conoscere i dettagli della Manovra. La riduzione delle tasse sui redditi da lavoro porterà complessivamente ad un beneficio di importo maggiore per chi già oggi percepisce gli 80 euro: il taglio del cuneo si sommerà al bonus Renzi. L'ammontare complessivo del bonus sarà quindi proporzionato al reddito percepito, anche se attualmente vi sono pochi dettagli sugli importi spettanti. Nonostante il cammino della Legge di Bilancio 2020 sia iniziato a pieno regime, ancora restano due nodi da sciogliere.

Il primo dubbio riguarda i tempi

Per bilanciare gli impegni assunti con il problema delle poche risorse disponibili, l'avvio della riduzione del cuneo fiscale è **fissato alla seconda metà del 2020**. L'operazione di riduzione delle tasse in busta paga dovrebbe quindi partire **da luglio**. La seconda incognita riguarda, come anticipato, gli importi. Dal taglio del cuneo fiscale era stato inizialmente annunciato un **bonus da 1.500 euro sugli stipendi**, da erogare verosimilmente in un'unica soluzione come una sorta di quattordicesima mensilità durante il periodo estivo. Dalle ultime indiscrezioni emerse, si ipotizza un avvio più soft: **500 euro dal 2020**, con un incremento a partire dal 2021. Resta il bonus Renzi una delle grandi incognite del 2020: sarà mantenuto o assorbito dal complessivo intervento di taglio del cuneo fiscale? L'addio al progetto della flat tax non ha spazzato via del tutto il limbo di incertezza sul credito IRPE che, ad oggi, è erogato ai percettori di redditi da lavoro dipendente fino a 26.600 euro, nelle seguenti misure:

- 960 euro annuali ai lavoratori con reddito complessivo fino ai 24.600,00 euro;
- importo proporzionalmente ridotto per i contribuenti con reddito compreso tra i 24.600 euro ed i 26.600 euro;
- non spetta ai lavoratori con redditi inferiori agli 8.174,00 euro.

Le novità per il momento fanno propendere verso la seconda opzione, quella più logica anche se si guarda ad uno degli obiettivi del Governo: razionalizzare e rendere più uniforme la platea delle tax expenditures. Secondo tale prospettiva, il bonus Renzi – che ha un **valore pari a circa 10 miliardi di euro annui** – potrebbe essere **assorbito nella nuova voce della busta paga** di milioni di lavoratori dipendenti. Una mossa che consentirebbe di **rendere più corposo l'intervento in avvio dal 2020**, e che consentirebbe di raggiungere la cifra dei 1.500 euro in più in busta paga annunciati dal Governo. Si riuscirebbe così anche a superare il problema della restituzione del bonus di 80 euro, qualora il complessivo intervento sulle busta paga fosse gestito nella forma di detrazione fiscale, affiancando quelle per lavoro dipendente. La seconda possibilità è che invece le due misure, entrambe finalizzate ad aumentare gli stipendi netti e sostenere il potere d'acquisto dei contribuenti con redditi bassi, restino due voci separate. Sarà soltanto dopo l'approvazione ufficiale della **Legge di Bilancio 2020** che si avranno ulteriori dettagli. Quel che è certo è che la definizione dei dettagli operativi è demandata al MEF e al Ministero del Lavoro, che dovranno definire in maniera chiara limiti e beneficiari della riduzione delle tasse in busta paga.

<i>Reddito Complessivo</i>	<i>Bonus Renzi 80 euro</i>
<i>0 - 8.174 euro</i>	<i>0 euro</i>
<i>8.174 - 24.600 euro</i>	<i>960 euro</i>
<i>24.800 euro</i>	<i>864 euro</i>
<i>25 mila euro</i>	<i>768 euro</i>
<i>25.500 euro</i>	<i>528 euro</i>
<i>26.600 euro</i>	<i>0 euro</i>

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

19) Procedure di raccolta dei dati personali relativi alla rappresentanza sindacale: istruzioni operative

Con la circolare n. 146/2019 vengono fornite le istruzioni operative riguardanti l'attività di raccolta del dato associativo, relativo a ciascuna Organizzazione sindacale di categoria firmataria o aderente al Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL e modificato il 4 luglio 2017. Adottata la convenzione con cui Confindustria, CGIL, CISL e UIL, in attuazione del Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, come modificato dall'accordo del 4 luglio 2017, hanno rinnovato l'affidamento all'Inps del servizio di raccolta, elaborazione e comunicazione del numero delle deleghe sindacali rilasciate, per ciascun ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro riconducibili all'area di rappresentanza di Confindustria, ai fini della certificazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria (cfr. la circolare n. 76 del 2015).

Inoltre, in base alla nuova convenzione saranno l'INPS e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ad effettuare l'attività di raccolta del dato elettorale, relativo ai consensi ottenuti dalle singole Organizzazioni sindacali nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie. All'INPS è inoltre affidata l'attività di ponderazione del dato associativo con il dato elettorale. La citata convenzione, siglata il 19 settembre 2019, avrà validità triennale dalla data di sottoscrizione. La richiesta di rinnovo a cura di Confindustria, CGIL, CISL e UIL dovrà pervenire all'INPS almeno tre mesi prima della scadenza.

Riguardo il dato associativo, l'INPS raccoglierà dalle aziende, in un'apposita sezione della denuncia contributiva, le informazioni relative al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, tra quelli rientranti nell'area di rappresentanza di Confindustria, ed alle Organizzazioni sindacali cui aderiscono i lavoratori.

Tali informazioni verranno acquisite dall'INPS attraverso la sezione <RappresentanzaSindacale> della denuncia aziendale del modulo Uniemens. I dati raccolti verranno elaborati dall'Istituto che aggregherà, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, il dato relativo al numero delle deleghe conferite a ciascuna Organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio-dicembre di ogni anno. A tal fine, è stato attribuito uno specifico codice ai contratti collettivi nazionali riferibili all'area di rappresentanza di Confindustria. Tale Confederazione comunicherà all'INPS, tramite posta elettronica certificata, nonché alla CGIL, CISL e UIL, le variazioni nell'assetto dei relativi contratti nazionali.

Su indicazioni di Confindustria è stata effettuata una codifica anche delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Testo Unico del 10 gennaio 2014 ovvero aderenti al medesimo.

Confindustria si è impegnata, inoltre, a comunicare tempestivamente all'INPS, tramite PEC, nonché alla CGIL, CISL e UIL le ulteriori adesioni delle Organizzazioni sindacali al citato T.U. I predetti elenchi di CCNL e OO.SS. verranno pubblicati, come avviene per tutte le codifiche relative al flusso Uniemens, nell'allegato al documento tecnico per la compilazione dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili Uniemens.

Al fine di dare attuazione alle previsioni di cui alla citata convenzione, seguendo le modalità analoghe a quelle già illustrate con la circolare n. 76 del 2015, nell'ambito della sezione <DenunciaAziendale> vanno compilati gli elementi volti all'acquisizione dei dati relativi a: contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai dipendenti; federazione di categoria cui i dipendenti aderiscono; numero dei lavoratori aderenti, con separata evidenza del numero degli iscritti appartenenti a unità produttive con più di quindici dipendenti ove siano presenti rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Per effettuare l'adempimento propedeutico di registrazione le imprese, o gli intermediari autorizzati, mediante la funzionalità denominata *"Rappresentanza Sindacale"*, accessibile all'interno del Cassetto Previdenziale Aziende/Gestione Istanze online, trasmettono un'apposita comunicazione telematica finalizzata al rilascio di un codice di autorizzazione per la trasmissione mensile dei dati di rappresentanza mediante la denuncia contributiva Uniemens. Una volta selezionata l'applicazione *"RASI"*, l'utente inserirà una delle matricole associate al codice fiscale dell'azienda, digitando il pulsante di conferma.

L'applicazione mostrerà una finestra di dialogo contenente l'elenco delle matricole associate al codice fiscale dell'azienda. Seguirà la visualizzazione di un'apposita schermata mediante la quale l'azienda, cliccando sull'apposito bottone "OK", confermerà l'iscrizione al censimento rappresentanza sindacale CONFINDUSTRIA. I sistemi informatici centrali attribuiscono alle aziende interessate il codice di autorizzazione "OR" avente il significato di *"Azienda che conferisce i dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria - industria"*.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

20) CCNL Credito: è stato sottoscritto il rinnovo contrattuale

Il 20 dicembre 2019 è stato sottoscritto, il 19 dicembre 2019, tra ABI e FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB, l'accordo di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. L'accordo, che decorre dalla data di stipulazione al 31 dicembre 2022, tenuto conto della scadenza al 31 dicembre 2018 del CCNL 31 marzo 2015, prevede che la voce stipendio sia così incrementata:

Inquadramento	Aumento mensile	Aumento mensile	Aumento mensile	Totale
	dal 1/1/2020	dal 1/1/2021	dal 1/12/2022	
QD 4° Livello	107,49	94,06	53,75	255,30
QD 3° Livello	93,40	81,73	46,70	221,83
QD 2° Livello	88,66	77,58	44,33	210,57
QD 1° Livello	84,50	73,94	42,25	200,69
3.a Area 4° Livello	80,00	70,00	40,00	190,00
3.a Area 3° Livello	69,02	60,39	34,51	163,92
3.a Area 2° Livello	65,20	57,05	32,60	154,85
3.a Area 1° Livello	61,86	54,13	30,93	146,92
Ex 1° e 2° Area	55,93	48,94	27,97	132,84

Livello	Minimo all'1/1/2020	Minimo all'1/1/2021	Minimo all'1/12/2022
Area Quadri Livello 4	4.427,75	4.521,81	4.575,56
Area Quadri Livello 3	3.760,58	3.842,31	3.889,01
Area Quadri Livello 2	3.361,47	3.439,05	3.483,38
Area Quadri Livello 1	3.167,54	3.241,48	3.283,73

Area 3 Livello 4	2.796,90	2.866,90	2.906,90
Area 3 Livello 3	2.589,30	2.649,69	2.684,20
Area 3 Livello 2	2.446,23	2.503,28	2.535,88
Area 3 Livello 1	2.320,91	2.375,04	2.405,97
Ex 1° e 2° Area	2.098,40	2.147,34	2.175,31

Nel periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2022 il trattamento di fine rapporto dei lavoratori/lavoratrici è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

ABROGAZIONE LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO

Le Parti convengono di unificare la 1.a e la 2.a Area professionale previste dal CCNL 31/3/2015 in un livello retributivo cui sono correlati i seguenti importi:

- stipendio mensile: 2.042,47 euro;
- scatto di anzianità: 29,07 euro;
- importo ex ristrutturazione tabellare: 5,59 euro.

Le lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL, inquadrati nella 1.a e 2.a Area professionale di cui agli articoli 91 e 92 del CCNL 31 marzo 2015, sono automaticamente inseriti nel predetto livello retributivo. Le lavoratrici/lavoratori già inquadrati nel 3° livello retributivo della 2.a Area professionale di cui all'articolo 92 del CCNL 31 marzo 2015, conservano sotto forma di *"Integrazione stipendio ex CCNL 2019"*, non riassorbibile in caso di futuri incrementi retributivi, la differenza di trattamento economico relativa alla voce stipendio e, eventualmente, alla voce scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare. Per le lavoratrici/lavoratori già inquadrati nella la Area professionale di cui all'articolo 91 o al 1° livello retributivo della 2.a Area professionale di cui all'articolo 92 del CCNL 31 marzo 2015, la nuova voce stipendio assorbirà fino a concorrenza l'importo maturato a titolo scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare. L'eventuale residuo inferiore all'importo intero di uno *"scatto di anzianità"* e *"importo ex ristrutturazione tabellare"* verrà conservato a titolo di *"integrazione scatti di anzianità"* ed assorbito a seguito della maturazione del successivo scatto.

FONDO PER L'OCCUPAZIONE

Il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui sopra, per un periodo di 3 anni - e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo - un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate; disabili;
- lavoratori/lavoratrici nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Nel caso di cui al penultimo alinea, il predetto importo annuo è maggiorato del 20% mentre nel caso di cui all'ultimo alinea, il predetto importo annuo è pari a 3.500 euro.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Viene eliminato il limite del 20% per l'accoglimento delle domande di passaggio a tempo parziale. Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 5 febbraio 1992, n. 104 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno. Le imprese favoriranno - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità. In tale ambito è riconosciuta la priorità nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, nonché alla lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché nei casi di lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere.

LAVORO AGILE

Il ricorso al cosiddetto “*lavoro agile*” avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori. Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la
- dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il termine di cui all'articolo 7, comma 5 della Legge n. 300/1970 viene fissato in 7 giorni lavorativi. Entro tale termine, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE E APPRENDISTATO

Viene abrogato il livello retributivo di inserimento professionale. Alle lavoratrici/lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, ivi compresi gli apprendisti, in servizio alla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, compete un importo denominato “*Integrazione ex F.O.C. 2019*” a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo e fino al termine del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento professionale pari, per tredici mensilità, a:

- euro 225,91 lordi mensili;
- euro 90,62 lordi mensili, fino al 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, per gli apprendisti che, alla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, abbiano prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese di

servizio effettivo in apprendistato, all'apprendista spetta l'importo di cui all'alinea che precede.

PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della legge 8/3/2000, n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero. Le imprese valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia). I permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) accordati durante l'anno scolastico sono retribuiti.

MALATTIA E INFORTUNIO

Alle lavoratrici/lavoratori che si trovano ad essere affetti da malattie di natura oncologica, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso. Nel caso in cui la malattia o l'infortunio si trovino a proseguire oltre quelli che sono i termini che sono stati più sopra indicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Nei casi di malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analoga gravità, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente comma è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.

MATERNITÀ E PATERNITÀ

In occasione della paternità, ai lavoratori spettano 7 giorni di permesso retribuito fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Tale dotazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi analoghi previsti da specifiche norme di legge. Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'impresa può

accordare durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'articolo 104, fermo restando quanto viene previsto dalla legge in materia di pause.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

21) CADIPROF: sostegno economico a favore di figli in condizioni di non autosufficienza

La Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali rimborsa agli iscritti il 50% delle spese sostenute, dal compimento del 3° anno di età fino al compimento del 18° anno di età, per l'assistenza e la cura del figlio/a (compresi i figli in adozione o in affidamento) che presenti una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che sia causa di difficoltà di apprendimento, di relazione e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

A partire dal 1° gennaio 2020, per un periodo sperimentale di 24 mesi, viene garantito il rimborso di tutte le prestazioni mediche e/o i presidi e/o i dispositivi tecnici acquistati su prescrizione del medico curante, per l'ammontare massimo di euro 600 annui.

La prima erogazione viene effettuata all'atto della richiesta del dipendente. Le erogazioni successive alla prima avvengono trascorsi almeno dodici mesi dalla data della richiesta precedente per le spese sostenute nel periodo intercorso.

Il rimborso potrà essere richiesto dal dipendente in copertura da almeno 6 mesi alla data della domanda, per le spese sostenute, in costanza di copertura, per ciascun figlio/a non autosufficiente senza connotazione di gravità che necessita di assistenza.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

22) Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza 12 dicembre 2019, n. 32629. Prestazione previdenziale integrativa a tassazione separata

La prestazione previdenziale integrativa maturata dall'adesione al fondo PIA interno ed erogata in occasione della cessazione del rapporto di lavoro deve essere assoggettata a tassazione separata se il rendimento è derivato dall'investimento interno all'azienda (Corte di Cassazione - Ordinanza 12 dicembre 2019, n. 32629). Nel caso esaminato dalla Corte di Cassazione, il dipendente aveva percepito, a seguito dell'adesione al fondo di previdenza integrativa aziendale interno (in sostituzione di una precedente polizza di assicurazione sulla vita e sull'invalidità permanente), l'intera somma maturata quale trattamento pensionistico integrativo periodico, in unica soluzione, alla cessazione del rapporto di lavoro (nell'anno 2000), assoggettata dal datore di lavoro a tassazione separata con l'aliquota media prevista per l'indennità di fine rapporto. Il dipendente rivendicava l'applicazione della tassazione propria dei redditi di capitale con un'aliquota inferiore e, quindi, il rimborso della maggiore imposta trattenuta dal datore di lavoro. I giudici della Suprema Corte hanno chiarito che ai fini della tassazione delle prestazioni previdenziali integrative erogate in forma di capitale, con riferimento agli importi maturati fino al 31.12.2000 occorre operare una distinzione nel senso che:

- si applica l'imposta con aliquota del 12,5% propria dei redditi di capitale esclusivamente al *"rendimento netto imputabile alla gestione sul mercato da parte del Fondo del capitale accantonato"*;
- si applica invece l'aliquota media prevista per la tassazione separata delle indennità di fine rapporto, sulla restante parte della somma erogata.

Nel caso di specie, il rendimento risultava derivato dall'investimento interno all'azienda, ossia dall'impiego del capitale all'interno della azienda stessa, con conseguente esclusione di investimenti esterni sul mercato finanziario (produttivi di rendimenti soggetti ad aliquota del 12,5%). Pertanto, deve ritenersi correttamente applicata dal datore di lavoro la tassazione separata prevista per l'indennità di fine rapporto.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

23) Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza 16 dicembre 2019, n. 33130. Inapplicabilità della norma collettiva che richiama una norma di legge non più vigente

In base ad una corretta interpretazione del rapporto tra fonti di diritto pubblico e di diritto privato, la disposizione contenuta nella fonte eteronoma (normativa legale) prevale sulla diversa volontà delle parti collettive espressa anteriormente alla modifica legislativa (Corte di Cassazione, ordinanza 16 dicembre 2019, n. 33130).

La vicenda giudiziaria nasce dal ricorso proposto da un lavoratore nei confronti di una agenzia per il lavoro, rivolto all'accertamento dell'invalidità di plurimi contratti di somministrazione a tempo determinato intercorsi tra le parti e della conseguente sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sia il Tribunale di prime cure che la Corte d'appello territoriale avevano rigettato la domanda. In particolare, la Corte aveva affermato che il lavoratore era decaduto dall'azione con riferimento ai primi contratti stipulati, ma era ancora nei termini per esercitare il diritto all'azione in giudizio in relazione agli ultimi due contratti della serie. Nel merito, poi, doveva escludersi l'applicabilità della previsione del CCNL per i lavoratori somministrati, nella parte in cui lo stesso richiedeva l'indicazione della causale dell'apposizione del termine, attesa l'entrata in vigore del Decreto Legge n. 34/2014, il quale aveva introdotto la figura del contratto di somministrazione acausale.

Ricorre così in Cassazione l'agenzia per il lavoro, lamentando che nel caso di rapporti plurimi succedutisi nel tempo con sostanziale continuità, e comunque con un intervallo tra l'uno e l'altro inferiore al termine di impugnativa stragiudiziale, l'impugnativa proposta dal lavoratore si dovesse estendere anche ai rapporti di lavoro precario costituiti anteriormente agli ultimi. Secondo il ricorrente, la tesi propugnata dalla Corte d'appello sulla base dell'interpretazione dell'articolo 32 della Legge n.183/2010, sarebbe anticostituzionale per eccessiva compressione del diritto di difesa.

Con un secondo motivo, poi, si deduce che la sentenza gravata avrebbe disconosciuto il ruolo della contrattazione collettiva nel sistema di relazioni industriali, laddove la stessa aveva previsto che il contratto di lavoro in somministrazione dovesse riportare l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (in conformità alla previgente disciplina di cui all'articolo 20, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276/2003), migliorativa per i lavoratori somministrati e, dunque, vigente anche dopo l'introduzione del Decreto Legge n. 34/2014 (che aveva abolito l'obbligo della causale nei contratti di somministrazione a termine).

Per la Suprema Corte il primo motivo è inammissibile. Secondo costante orientamento giurisprudenziale di legittimità, infatti, in tema di successione di contratti di lavoro a termine in somministrazione, l'impugnazione stragiudiziale dell'ultimo contratto della serie non si estende ai contratti precedenti, a nulla rilevando che tra un contratto e l'altro sia decorso un termine inferiore a quello di sessanta giorni utile per l'impugnativa. L'inesistenza di un unico continuativo rapporto di lavoro, il quale potrà determinarsi solo "ex post", a seguito dell'eventuale accertamento della illegittimità del termine apposto, comporta la necessaria conseguenza che a ciascuno dei predetti contratti si applichino le regole inerenti la loro impugnabilità (Corte di Cassazione, sentenza n. 30134/2018). Quanto al secondo motivo, esso è infondato.

Stante, infatti, la natura di fonte privatistica del contratto collettivo di diritto comune, la Corte territoriale ha correttamente rilevato che il CCNL del 2008, nella parte in cui prevedeva l'obbligo della causale giustificativa, si era limitato a richiamare la norma di legge all'epoca vigente (ossia, l'articolo 20, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276/2003), ma non conteneva, nè avrebbe potuto contenere, una deroga *"in melius"* a una norma futura (sic, Decreto Legge n. 34/2012) il cui contenuto risultava ancora sconosciuto ai suoi stessi sottoscrittori. Di qui, ne consegue che, al mutare della disciplina legale in tema di obbligo della causale giustificativa nella somministrazione, la disposizione del CCNL del 2008 per i lavoratori somministrati, deve considerarsi venuta meno dopo l'abrogazione della norma a cui le parti collettive avevano inteso adeguarsi.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

24) Suprema Corte di Cassazione, sentenza 10 dicembre 2019, n. 32255 - Licenziamento per raggiungimento dell'età pensionabile e decorrenza del preavviso

Nell'ambito del rapporto di lavoro privato, il compimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore non ha effetti risolutivi automatici, ma attribuisce al datore di lavoro il potere di far cessare il rapporto, ad nutum, purché il lavoratore abbia avuto la possibilità di giovare del periodo di preavviso grazie a una tempestiva intimazione del licenziamento, valida anche se intervenuta durante il periodo di recondibilità causale (Corte di Cassazione, sentenza 10 dicembre 2019, n. 32255). Una Corte d'appello territoriale aveva confermato la pronuncia del Tribunale di prime cure, con cui era stata accolta la domanda di un lavoratore con qualifica dirigenziale, volta ad ottenere il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, in relazione al recesso del datore di lavoro per il raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età.

La Corte di merito, rilevando che non sono imposte particolari formule per il preavviso (articolo 2118 del Codice civile), aveva condiviso la motivazione di primo grado che aveva qualificato la dichiarazione trasmessa al lavoratore come recesso con preavviso, condannando, al tempo stesso, il datore di lavoro al pagamento dell'indennità per il mancato residuo preavviso, poiché concesso in misura minore al limite legale.

Aveva osservato, inoltre, la Corte come, non essendo il rapporto di lavoro dirigenziale assistito da alcuna stabilità reale e caratterizzato dalla libera recondibilità, fosse inconferente il richiamo alla giurisprudenza che afferma l'illegittimità del recesso ove la scadenza del preavviso coincida con il raggiungimento dell'età pensionabile, sviluppata per diverse categorie di lavoratori.

Avverso tale sentenza ricorre così in Cassazione il lavoratore, lamentando l'inidoneità dell'atto di recesso datoriale ad esplicare effetti, compreso quello della decorrenza del periodo di preavviso, prima dell'avversarsi della condicio iuris posta a fondamento del recesso stesso, ovvero il raggiungimento dell'età pensionabile. Per la Suprema Corte il ricorso è infondato.

Nell'ambito del rapporto di lavoro privato, il compimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore non ha effetti risolutivi automatici, ma determina l'inizio del regime di recondibilità "ad nutum", attribuendo al datore di lavoro il potere di far cessare immediatamente il rapporto, purché il lavoratore, fuori dall'ipotesi di recesso per giusta causa, abbia avuto la possibilità di giovare del periodo di preavviso grazie a una tempestiva intimazione del licenziamento (articolo 2118 del Codice civile), valida anche se intervenuta durante il periodo di recondibilità causale. È, pertanto, legittimo e non dà diritto

all'indennità sostitutiva del preavviso, il licenziamento intimato prima del raggiungimento dell'età pensionabile, ma destinato a produrre effetto solo a decorrere da tale data (Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 6157/2018). Tali considerazioni valgono, a maggior ragione, considerando la natura dirigenziale del rapporto che, per sua natura, si accompagna alla libera recedibilità.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

25) Metalmeccanica Confapi - E.B.M. - Bando assegnazione Borse di studio

L'Ente Bilaterale Metalmeccanici, ha pubblicato il bando per l'assegnazione di 42 borse di studio per la frequenza ai corsi di laurea per l'anno accademico 2019-2020

Lo scorso 5 dicembre il Comitato Esecutivo dell'E.M.B. - Ente Bilaterale Metalmeccanici - ha deliberato l'assegnazione di 42 Borse di Studio per la frequenza ai Corsi di Laurea per Anno Accademico 2019-2020. Possono partecipare alla selezione le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti delle aziende metalmeccaniche che applicano il contratto CCNL UNIONMECCANICA ed in regola con i versamenti ad E.B.M. o i loro figli. Le 42 borse di studio sono così distribuite:

- n. 20 da € 5.000 cad. per gli studenti fuori sede (di cui 5 per iscritti al primo anno e 15 per iscritti agli anni successivi);
- n. 20 da € 2.500 cad. per gli studenti in sede (di cui 5 per iscritti al primo anno e 15 per iscritti agli anni successivi);
- n. 02 da 5.000 cad. nel caso in cui gli studenti abbiano il riconoscimento di una disabilità superiore al 60%.

La domanda di selezione potrà essere presentata dal 1° gennaio 2020 e dovrà pervenire entro il termine perentorio del 31 marzo 2020.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

26) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 30996/2019 - "Ius variandi": salvaguardia del livello professionale acquisito e accrescimento delle capacità lavorative

Ai fini della verifica del legittimo esercizio dello "ius variandi" da parte del datore di lavoro, deve essere valutata la omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente (Cassazione, Sentenza n. 30996/2019).

Il Tribunale di Venezia in parziale accoglimento delle domande proposte dal ricorrente, redattore per una testata, demansionato nel periodo 2007-2010, condannava la parte datoriale, al risarcimento del danno all'immagine professionale, nella misura del 20% della retribuzione spettante. Detta pronuncia veniva parzialmente riformata dalla Corte distrettuale che, in parziale accoglimento del gravame interposto dalla società, condannava quest'ultima al risarcimento del danno, in relazione al ridotto periodo 2007-2009.

Secondo la Corte territoriale il ricorrente, fino al mese di agosto 2007, aveva svolto attività di giornalista professionista in qualità di inviato nel settore sportivo (occupandosi di basket) firmando gli articoli, successivamente era stato invece adibito esclusivamente ad attività di desk. Dopo aver scrutinato il materiale probatorio e condiviso gli approdi ai quali era pervenuto il giudice di prima istanza, a fondamento del decisum, ribadiva che la nozione di equivalenza fra le mansioni legittimante l'esercizio dello jus variandi, andava riferita non solo all'oggettivo valore professionale, ma anche alla attitudine delle mansioni ascritte a consentire la piena utilizzazione o l'arricchimento del patrimonio professionale del lavoratore acquisito nella pregressa fase del rapporto.

Pertanto, secondo la Corte distrettuale per un giornalista professionista redattore, l'invio in trasferta con possibilità di attingere a varie fonti di conoscenza e descrizione degli eventi come appresi in diretta, oltre alla possibilità di firmare i relativi articoli, costituivano espressione di acquisita professionalità, che l'adibizione solo a mansioni cd. di desk non aveva tutelato, in violazione dei dettami di cui all'articolo 2103 del Codice civile.

Per la cassazione di tale decisione, la società ha proposto ricorso (rigettato) articolato in quattro motivi. In particolare, con la terza censura è denunciata violazione e falsa applicazione dell'articolo 2103 del Codice civile e dell'articolo 5 del c.c.n.l. giornalisti ex articolo 360 comma primo n. 3 del Codice di procedura civile. Nell'esprimere un giudizio in ordine alla equivalenza delle mansioni svolte dal giornalista, la società ricorrente lamenta

che la Corte distrettuale si è attenuta ad un concetto meramente formale e non sostanziale, tralasciando di considerare le competenze professionali proprie della figura di redattore, in concreto espletate dal dipendente. Dal quadro istruttorio definito in prime cure era emerso che l'interessato aveva continuato a svolgere mansioni di redattore, occupandosi della cronaca sportiva che comprendeva il preponderante lavoro di "desk", tipico della qualifica di redattore, espletando le stesse mansioni che già in precedenza gli erano state attribuite quando non veniva incaricato di seguire un evento sportivo, sottolineando che nel contenuto tipico della attività giornalistica di redattore rientra sicuramente l'attività di elaborazione, trattazione e sistemazione del materiale proveniente dalle redazioni decentrate, come pure il taglio, la revisione del testo, la scelta e la collocazione in pagina dell'articolo, la titolazione dei pezzi e dei servizi (cd. compiti di desk); attività queste espletate dal soggetto nel periodo controverso, sicché nessuna concreta dequalificazione poteva ritenersi configurabile nella fattispecie. La Cassazione respinge la suddetta doglianza. La ricorrente ripropone le osservazioni poste a fondamento dell'atto di appello, con le quali aveva avvalorato la tesi relativa alla identità dei compiti assegnati al giornalista e della insussistenza di alcun profilo di illegittimità nell'esercizio dello "*ius variandi*".

I giudici del gravame, richiamando i più significativi approdi della giurisprudenza di legittimità, hanno correttamente chiarito che ai fini della verifica del legittimo esercizio dello "*ius variandi*" da parte del datore di lavoro, deve essere valutata la omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed alla utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente.

Nell'ottica descritta, hanno quindi condiviso il giudizio espresso dal giudice di prima istanza secondo cui per un redattore, pur non rivestente la qualifica di inviato quale il ricorrente, l'invio in trasferta con possibilità di attingere a varie fonti di conoscenza nonché la possibilità di firmare i relativi articoli, costituivano espressione di acquisita professionalità che l'adibizione a mansioni solo di desk non aveva in concreto tutelato.

Le conclusioni alle quali è pervenuta la Corte di merito risultano conformi a diritto perché coerenti con la giurisprudenza di Cassazione in tema di "*ius variandi*" del datore di lavoro, secondo cui (vigente l'art. 2103 c.c. nella formulazione anteriore alla novella operata con il d.lgs. n. 81 del 2015) il divieto di variazione in "*peius*" opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori sicché nell'indagine circa tale equivalenza non è sufficiente il riferimento in astratto al livello di categoria ma è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e

l'accrescimento delle sue capacità professionali. A tal fine l'indagine del giudice di merito deve essere rivolta a verificare i contenuti concreti dei compiti precedenti e di quelli nuovi onde formulare il giudizio di equivalenza, da fondare sul complesso della contrattazione collettiva e delle determinazioni aziendali (cfr. in tali sensi: Cass. 2/10/2002 n. 14150, Cass. 30/7/2004 n.14666, Cass. 3/2/2015 n.1916, Cass. 8/6/2009 n.13173, Cass. 6/11/2018 n.28240). Al riguardo è stato poi precisato che le nuove mansioni possono considerarsi equivalenti alle ultime effettivamente svolte soltanto ove risulti tutelato il patrimonio professionale del lavoratore, anche nel senso che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anzi di arricchire, il patrimonio professionale acquisito con lo svolgimento della precedente attività lavorativa, in una prospettiva dinamica di valorizzazione della capacità di arricchimento del proprio bagaglio di conoscenze ed esperienze (cfr. Cass. 28/3/1995 n.3623; Cass. 30/7/2004 n.14666, Cass. 11/4/2005 n.7351).

L'accertamento svolto dalla Corte del merito si pone nel solco del ricordato insegnamento e risulta sorretto da una motivazione congrua che fa leva proprio sul depauperamento professionale di cui in concreto il soggetto aveva risentito - come emerso dalle testimonianze e dai dati istruttori acquisiti - per essere stato adibito esclusivamente a compiti di desk, dopo essere stato abitualmente inviato ad assistere ad eventi sportivi ed a firmare gli articoli, con pregiudizio del corredo professionale acquisito. In tal senso il motivo, con il quale si prospetta un error in iudicando nel quale sarebbe incorsa la Corte di merito, tende invece a pervenire ad una rivalutazione del compendio probatorio acquisito, non consentita in sede di legittimità.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

27) Suprema Corte di Cassazione – Ordinanza n. 31010/2019: prescrizione quinquennale per la cartella INPS

L'ordinanza n. 31010/2019 della Cassazione respinge il ricorso dell'INPS, ribadendo un principio già sancito dalle SU n. 23397/2016, il quale sancisce che, se nei cinque anni successivi alla notifica della cartella l'Istituto Nazionale di Previdenza non procede alla riscossione coattiva del credito previdenziale o non provvede a notificare alcun atto interruttivo il relativo diritto cade in prescrizione.

Cartella esattoriale prescritta

La Corte d'appello respinge l'impugnazione dell'INPS avanzata nei confronti della sentenza di primo grado che ha accolto l'opposizione della socia di una S.a.s. a una cartella esattoriale perché ormai **prescritta**, in quanto tra il momento della notifica alla società del verbale di accertamento e quello della cartella di pagamento erano trascorsi dieci anni.

Disattesa quindi l'eccezione di prescrizione decennale avanzata dell'INPS ai sensi dell'art. 2953 c.c il quale dispone che: *"I diritti per i quali la legge stabilisce una prescrizione più breve di dieci anni, quando riguardo ad essi è intervenuta sentenza di condanna passata in giudicato, si prescrivono con il decorso di dieci anni."*

Il ricorso dell'INPS

Ricorre in Cassazione l'INPS contestando la sentenza della Corte d'Appello per violazione e falsa applicazione dell'articolo 1 commi 9 e 10 della Legge n. 335/1995 in relazione all'articolo 2953 del Codice civile.

Prescrizione cartella INPS 5 anni

La Cassazione, con ordinanza n. 31010/2019 respinge il ricorso dell'Istituto nazionale di previdenza perché infondato. Spiegando in termini più semplici il principio sancito dalle Sezioni Unite n. 23397/2016, seguita dalla Cassazione n. 21704/ 2018 gli Ermellini ribadiscono che: *"se nell'arco dei cinque anni dalla notifica della cartella non si procede alla riscossione coattiva o non viene notificato un atto interruttivo della prescrizione il credito si prescrive ed è strumento idoneo a far valere l'intervenuta prescrizione anche*

l'opposizione all'esecuzione di cui all'art. 615 c.p.c. (in combinato disposto con l'art. 618-bis c.p.c. in materia di previdenza), che tende a contestare l'an dell'esecuzione e, come è noto, uno dei «vizi» che giustificano il ricorso all'art. 615 c.p.c. è proprio l'intervenuta prescrizione del credito successiva alla formazione del titolo."

Prescrizione di 5 anni per i contributi dei lavoratori autonomi

La **Cassazione** con ordinanza n. 31077/2019 nel dichiarare l'inammissibilità del ricorso avanzato dall'Agenzia delle Entrate che aveva **agito per il recupero di crediti previdenziali dovuti da un lavoratore autonomo**, richiama il principio di diritto sancito dalla SU n. 23397/2016. In base a questa sentenza la scadenza del termine per potersi opporre alla cartella di pagamento non produce l'effetto di convertire il **termine di prescrizione di 5 anni** in quello decennale ordinario.

Prescrizione crediti previdenziali

La Corte d'appello conferma la decisione di primo grado che ha accolto l'opposizione a intimazione di pagamento avente ad oggetto crediti previdenziali dovuti da un lavoratore autonomo, richiamando il principio sancito dalle S.U. n. 23397/2016, rilevando la **prescrizione dei crediti intervenuta dopo la notifica delle cartelle sottese all'intimazione.**

Il ricorso in Cassazione dell'Agenzia

Ricorre avverso la sentenza l'Agenzia delle Entrate, subentrata a Equitalia, lamentando in un unico motivo la violazione e la falsa applicazione dell'articolo 2946 del Codice civile, dell' articolo 49 del D.P.R. n. 602/73 e dell'articolo 17 del Decreto Legs. n. 46/99 **perché la Corte ha ritenuto applicabile ai fini del computo del termine prescrizione del credito esattoriale il termine breve** previsto dall'articolo 3, comma 9 e 10 della Legge n. 335/95 senza considerare l'effetto novativo derivante dalla notifica delle cartelle di pagamento che comporta l'applicabilità del termine decennale.

Prescrizione quinquennale per i contributi degli autonomi

La Cassazione con l'ordinanza n. 31077/2019 dichiara il ricorso inammissibile precisando che secondo il principio di diritto sancito dalle SU n. 23397/2016: ***"La scadenza del termine - pacificamente perentorio - per proporre opposizione a cartella di pagamento di cui all'art. 24, comma 5, del d.lgs. n. 46 del 1999, pur determinando la decadenza dalla possibilità di***

proporre impugnazione, produce soltanto l'effetto sostanziale della irretrattabilità del credito contributivo senza determinare anche la cd. "conversione" del termine di prescrizione breve (nella specie, quinquennale, secondo l'art. 3, commi 9 e 10, della l. n. 335 del 1995) in quello ordinario (decennale), ai sensi dell'art. 2953 c.c. Tale ultima disposizione, infatti, si applica soltanto nelle ipotesi in cui intervenga un titolo giudiziale divenuto definitivo, mentre la suddetta cartella, avendo natura di atto amministrativo, è priva dell'attitudine ad acquistare efficacia di giudicato. Lo stesso vale per l'avviso di addebito dell'INPS, che, dall'1 gennaio 2011, ha sostituito la cartella di pagamento per i crediti di natura previdenziale di detto Istituto (art. 30 del d.l. n. 78 del 2010, conv., con modif., dalla l. n. 122 del 2010)."

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

28) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 30679/2019 - Infortuni sul lavoro: responsabile solo il datore nonostante l'imprudenza del lavoratore**

La condotta incauta del lavoratore non comporta concorso idoneo a ridurre risarcimento da infortunio sul lavoro. È quanto è stato affermato dalla Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 30679/2019.

Condotta incauta del lavoratore e infortunio sul lavoro

La pronuncia della Suprema Corte ha affermato due principi, il primo dei quali - in estrema sintesi - chiarisce che pur trovando applicazione l'articolo n. 1227 del Codice civile, la condotta incauta del lavoratore non comporta concorso idoneo a ridurre la misura del risarcimento se la violazione di un obbligo di prevenzione da parte del datore di lavoro abbia incidenza esclusiva rispetto alla determinazione dell'evento dannoso.

Il principio giuridico

In materia di infortuni sul lavoro, al di fuori dei casi di rischio elettivo, nei quali la responsabilità datoriale è esclusa, qualora ricorrano comportamenti colposi del lavoratore, trova applicazione l'articolo 1227, comma 1 del Codice civile; tuttavia la condotta incauta del lavoratore non comporta concorso idoneo a ridurre la misura del risarcimento ogni qual volta la violazione di un obbligo di prevenzione da parte del datore di lavoro sia giuridicamente da considerare come munita di incidenza esclusiva rispetto alla determinazione dell'evento dannoso, il che in particolare avviene quando l'infortunio si sia realizzato per l'osservanza di specifici ordini o disposizioni datoriali che impongano colpevolmente al lavoratore di affrontare il rischio o quando l'infortunio scaturisca dall'aver il datore di lavoro integralmente impostato la lavorazione sulla base di disposizioni illegali e gravemente contrarie ad ogni regola di prudenza o infine quando vi sia inadempimento datoriale rispetto all'adozione di cautele, tipiche o atipiche, concretamente individuabili, nonché esigibili ex ante ed idonee ad impedire, nonostante l'imprudenza del lavoratore, il verificarsi dell'evento dannoso.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

29) **Suprema Corte di Cassazione - Sentenza 6 dicembre 2019, n. 31957. Orario di lavoro e ius variandi datoriale: i diversi limiti per i lavoratori a tempo pieno e parziale**

In tema di orario di lavoro, i limiti allo ius variandi dell'imprenditore nei contratti di lavoro part time, nei quali la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale e giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale, non sono estensibili al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale una eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa, diritto che può subire limiti solo in dipendenza di accordi che lo vincolino o lo condizionino a particolare procedure (Corte di Cassazione, sentenza 6 dicembre 2019, n. 31957).

Una Corte di appello territoriale, riformando la sentenza di primo grado, aveva condannato una società datrice di lavoro al pagamento di determinate somme in favore di alcuni dipendenti con mansioni di autista di pullman di linea, relative a:

- risarcimento del danno non patrimoniale alla vita di relazione, causato dalla intempestiva comunicazione dei turni di lavoro;
- indennità di trasferta previsto dal CCNL Autoferrotranvieri per tutti i servizi effettuati con partenza diversa dalla sede di lavoro abituale.

In particolare, i lavoratori avevano lamentato che in un dato periodo di tempo, i turni di lavoro erano stati comunicati dall'azienda di giorno in giorno, ossia con un anticipo non ragionevole, che aveva determinato per gli autisti un disagio nella gestione della vita di relazione. Altresì, sarebbe stata illegittima l'organizzazione del lavoro pattuita con l'accordo aziendale, che prevedeva affissione dei turni il lunedì, il mercoledì ed il venerdì, comportando un preavviso inferiore alle 48 ore almeno per i giorni di martedì, giovedì e sabato; al riguardo, peraltro, sarebbe stato irrilevante l'approvazione dell'accordo con referendum aziendale, non potendo questo sanare la violazione di norme imperative. Pertanto, doveva essere riconosciuto a ciascun lavoratore il diritto al risarcimento del danno alla persona cagionato dalla illegittima compressione del tempo di riposo e del tempo libero, da ricondursi alla categoria del danno esistenziale, in quanto influente sulla vita di relazione.

Secondo la Corte di merito, le modalità di comunicazione dei turni, tanto prima che dopo l'accordo aziendale, aveva comportato un preavviso che non poteva essere definito

ragionevole, perché inferiore alle 48 ore di anticipo, ossia inferiore al preavviso previsto per la disciplina del lavoro a tempo parziale (articolo 6, commi 4 e 5 del Decreto Legislativo n. 81/2015), con conseguente lesione della dignità del lavoratore e diritto al risarcimento del danno non patrimoniale alla vita di relazione (c.d. danno esistenziale).

Ricorre così in Cassazione la società datrice di lavoro, lamentando che la normativa relativa all'orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto viaggiatori. non statuisce alcun termine per la comunicazione dei servizi, ma si limita ad affermare che *"Le aziende esercenti devono affiggere i turni di servizio negli uffici, nelle autostazioni, nei depositi e nelle officine in modo che il personale ne possa prendere conoscenza"*. *Altresì, la medesima ritiene che la disposizione contenuta nell'articolo 6, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015 ed utilizzata quale parametro di ragionevolezza, sia una norma speciale, non applicabile in via analogica a fattispecie diverse da quelle per le quali è stata dettata. Per la Suprema Corte il motivo appare meritevole di accoglimento. Effettivamente, la previsione di cui all'articolo 10 della Legge n. 138/1958, per cui le aziende esercenti autoservizi pubblici di linea extraurbani adibiti al trasporto dei viaggiatori, "devono affiggere i turni di servizio negli uffici, nelle autostazioni, nei depositi e nelle officine in modo che il personale ne possa prendere conoscenza", va intesa nel senso che deve essere consentito al lavoratore di conoscere in via anticipata, in un tempo ragionevole, i propri impegni lavorativi, al fine di una programmazione del proprio tempo di vita (Corte di Cassazione, sentenza n. 12962/2008).*

Quanto però al parametro di ragionevolezza utilizzato dalla Corte di merito, non è stata ritenuta accreditabile in diverse pronunce di legittimità (ex multis, Corte di Cassazione n. 4502/1993 e n. 23552/2004), l'analogia posta tra la prestazione di lavoro a tempo parziale e quello a tempo pieno. Secondo tale orientamento, qui condiviso e ribadito, in tema di orario di lavoro, i limiti allo ius variandi dell'imprenditore nei contratti di lavoro part time, nei quali la programmabilità del tempo libero (eventualmente in funzione dello svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa) assume carattere essenziale e giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale, non sono estensibili al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale una eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa, diritto che può subire limiti solo in dipendenza di accordi che lo vincolino o lo condizionino a particolare procedure.

In tema di organizzazione dell'orario di lavoro, il D.Lgs. n. 66/2003 non ha introdotto elementi di novità in tema di potere datoriale di determinare o di variare unilateralmente la collocazione e coordinamento temporale della prestazione lavorativa, che tuttavia non può essere totalmente discrezionale, dovendo pur sempre conformarsi al principio di buona fede e correttezza, oltre che al rispetto dei canoni costituzionali, sebbene non sussista in linea generale un diritto soggettivo del dipendente alla stabilità dell'orario di lavoro.

Il lavoratore a tempo pieno, a differenza di quello a tempo parziale, percepisce un trattamento retributivo che per definizione dovrebbe porlo in condizione di soddisfare le proprie esigenze personali e familiari senza dovere ricercare altre occasioni di guadagno o dover usufruire di spazi temporali liberi dal lavoro per svolgere quelle attività di cura o di lavoro domestico che la ridotta retribuzione non gli consentono di acquisire pagando i relativi servizi. Ciò, tuttavia, non toglie che la possibilità del datore di mutare la dislocazione dell'orario lavorativo del rapporto lavorativo incontra innanzitutto il limite rappresentato da contratti collettivi che lo vincolino a determinate procedure.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

30) **Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 31137 del 28 novembre 2019. Permessi per allattamento e buoni pasto**

La Corte di Cassazione ha affermato che per la fruizione del buono pasto nei giorni in cui la lavoratrice è in permesso per allattamento occorre che la prestazione lavorativa abbia una durata superiore alle 6 ore. Con la sentenza n. 31137 del 28 novembre 2019 la Corte di Cassazione è intervenuta su un punto che, sovente, crea alcune criticità interpretative: quello della fruizione dei buoni pasto in favore delle dipendenti che fruiscono del permesso giornaliero di allattamento, laddove la computabilità dello stesso venga considerata nel limite complessivo delle 6 ore giornaliere, limite temporale al quale è correlata la fruizione dei predetti *“buoni”*.

Prima di entrare nel merito della decisione della Cassazione credo sia opportuno ricapitolare, sia pure brevemente, le caratteristiche dell’istituto che trova il proprio fondamento nell’articolo 39 del Decreto Legislativo n. 151 e nella circolare INPS n. 109/2000.

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a periodi di riposo giornalieri retribuiti (c.d. *“periodi di allattamento”*), cosa che consente alla stessa di uscire dal perimetro aziendale.

Per poter fruire di tale possibilità occorre presentare una domanda al proprio datore di lavoro con l’impegno a comunicare le eventuali variazioni: la mancata concessione, ferme restando altre possibili sanzioni correlate, viene punita dal Legislatore con un importo compreso tra 516 e 2.582 euro, comminabile attraverso gli organi di vigilanza dell’Ispettorato territoriale del Lavoro.

Sul punto il Ministero del Lavoro, con l’interpello n. 23/2015, ha chiarito un aspetto particolare: se la lavoratrice, dopo aver presentato l’istanza per la fruizione non utilizza i permessi, il datore di lavoro non commette alcuna violazione, se tale rinuncia è avvenuta spontaneamente e senza alcuna costrizione.

Ma, quale è la durata dei permessi?

Se l’orario giornaliero risulta pari o superiore a 6 ore giornaliere, la durata dei permessi è di 2 ore, fruibili anche con due riposi di un’ora ciascuno: se l’imprenditore ha istituito in azienda un asilo nido o altra struttura idonea nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo sono dimezzati.

Se l'orario di lavoro risulta inferiore a 6 ore, il permesso per allattamento è pari ad un'ora (riducibile alla metà se si usufruisce di un asilo nido aziendale): il diritto è riconosciuto anche in favore di una lavoratrice a tempo parziale che presta la propria attività per un orario giornaliero minimo (ad esempio, un'ora).

I permessi vengono raddoppiati (articolo 41 del Decreto Legislativo n. 151/2001) in caso di parto gemellare, a prescindere dal numero dei figli.

Nel corso degli anni l'INPS, sul quale grava l'onere di una indennità da corrispondere all'interessata pari alla retribuzione percepita nel periodo rapportata al divisore orario previsto dal CCNL, ha avuto modo di precisare alcune questioni operative particolarmente importanti:

- i permessi per allattamento possono sommarsi a quelli della c.d. *“banca delle ore”* anche se esauriscono l'intero orario giornaliero, con la conseguenza dell'assenza, in quella giornata, di prestazione lavorativa (INPS - circolare n. 95 bis/2006);
- l'orario al quale far riferimento per la sussistenza del diritto è quello contrattuale, per cui in caso di sciopero (INPS, circolare n. 48/1989) i riposi non spettano se l'astensione comprende il periodo già individuato per l'allattamento, mentre l'indennità viene riconosciuta parzialmente se l'astensione dal lavoro si svolge con un orario parzialmente coincidente.

Per completezza di informazione va sottolineato come l'articolo 40 del Decreto Legislativo n. 151/2001 riconosca i c.d. *“permessi per allattamento”* anche al padre lavoratore in presenza di situazioni specifiche:

- nel caso in cui il bimbo sia affidato al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre lavoratrice non sia lavoratrice dipendente. Su questo punto, in passato, si è, fortemente, dibattuto se il permesso giornaliero spettasse al padre in presenza di una moglie *“casalinga”*. Dopo diversi orientamenti, il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 4618/2014 affermò che la dizione *“madre lavoratrice che non sia lavoratrice dipendente”*, comprende tutte le ipotesi di inesistenza di un rapporto di lavoro dipendente e, quindi, anche quella di una donna che non svolga alcuna attività o comunque svolga una attività non retribuita da terzi, come la casalinga. Successivamente, con la decisione n. 4993/2017 lo stesso Organo di Giustizia Amministrativa pose alcuni paletti affermando che la fruizione di permessi giornalieri per il padre è possibile laddove la madre casalinga non possa attendere

alle cure del bambino “*per specifiche, oggettive, concrete, attuali e ben documentate ragioni*”, in quanto se la madre è casalinga, ci si trova di fronte ad “un genitore strutturalmente presente in casa, con ciò soddisfacendo in radice quei bisogni cui l’istituto dei riposi, quale misura ausiliativa a favore del bambino (e non dei genitori) è preordinato”;

- in caso di morte o grave infermità della madre.

Come accennavo pocanzi, le ore vengono retribuite dall’INPS: il datore di lavoro anticipa il trattamento e richiede, successivamente, il rimborso attraverso l’UniEmens. I ratei di tredicesima ed, eventualmente, se corrisposta, di quattordicesima mensilità, vanno compresi nella indennità erogata dall’Istituto: di ciò occorrerà tenerne conto all’atto del pagamento delle mensilità aggiuntive. Il diritto ai permessi per allattamento viene riconosciuto anche alla lavoratrice in aspettativa sindacale non retribuita. In tal caso per il calcolo della indennità occorre far riferimento alla retribuzione che avrebbe maturato l’interessata se fosse rimasta al lavoro, avendo quale parametro di riferimento il CCNL del settore di appartenenza e le mansioni svolte prima del distacco.

Tale breve premessa si è resa necessaria per comprendere il quadro di riferimento rispetto al quale opera la sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 31137/2019.

Il principio affermato, che riguarda il caso sollevato da una lavoratrice del settore pubblico, è il seguente: la dipendente che non effettua la pausa pranzo e che non raggiunge le 6 ore giornaliere di attività per via della fruizione dei permessi per allattamento, non matura il c.d. “buono pasto”, in quanto le ore fruite per tale motivazione possono essere equiparate alle ore lavorative soltanto ai fini retributivi, mentre non hanno rilievo per il godimento del buono pasto che è una misura di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro “*da un nesso meramente occasionale*”.

La decisione che tratta, come dicevo, una questione specifica relativa al settore pubblico, riguardava una dipendente della Agenzia delle Dogane che aveva chiesto il pagamento dei buoni pasto per i giorni nei quali, fruendo dell’allattamento, non aveva prestato attività finalizzata al raggiungimento della soglia minima delle 6 ore.

La Corte, respingendo l’istanza dell’interessata, ha affermato che:

- il buono pasto ha una finalità specifica che è quella di conciliare le esigenze di lavoro con quelle personali, laddove non sia previsto un servizio di mensa;
- la consegna del buono pasto non è obbligatoria ma dipende dalla effettiva sussistenza di un impegno stabilito dalla contrattazione collettiva, al raggiungimento di un numero minimo di ore: da ciò discende che lo stesso

non è configurabile come un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa;

- il buono pasto si colloca nel solco della previsione contenuta nell'art. 8, comma 1, del Decreto Legislativo n. 66/2003 che fissa il diritto ad una pausa al superamento delle 6 ore giornaliere, pausa che è finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche ed all'eventuale consumo del pasto;
- le ore di congedo previste dal Decreto Legislativo n. 151/2001 sono equiparate nel Testo Unico sul Pubblico Impiego soltanto ad alcuni fini (effetti e durata della retribuzione), mentre fuori da tali ambiti non rilevano, Nel caso di specie la ricorrente (*“rectius”* le ricorrenti, in quanto il ricorso è stato portato avanti da più lavoratrici) hanno prestato la propria effettiva attività giornaliera per 5 ore e 12 minuti: quindi al di sotto del limite orario delle 6 ore, previsto anche dal CCNL applicato e, di conseguenza, non hanno maturato il diritto alla pausa ex articolo 8, comma 1, del Decreto Legislativo n. 66/2003;
- le conclusioni di diritto della Corte trovano conferma anche in alcuni atti amministrativi come l'interpello n. 2 del 6 aprile 2019 del Ministero del Lavoro, nella nota n. 40257 del 10 ottobre 2012 della Funzione Pubblica ove viene precisato che *“il diritto al buono pasto sorge per il dipendente nell'ipotesi di attività lavorativa dopo la pausa stessa”* e nelle istruzioni fornite dall'Agenzia delle Entrate in data 21 gennaio 2013, laddove si afferma che ai fini della concessione del buono pasto sono considerati *“presupposti imprescindibili l'effettuazione della pausa e la prosecuzione dell'attività lavorativa”*.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

31) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 32702/2019: in caso di un numero eccessivo di voucher il lavoro diventa subordinato**

La Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. **32702/2019** condividendo pienamente il ragionamento espresso dalla Corte d'appello nella decisione impugnata respinge il ricorso di una società, proprietaria di una catena di fast food, che nel 2023 aveva assunto un dipendente dapprima stipulando un **contratto accessorio** che prevedeva il pagamento con i voucher e in seguito assumendolo con uno **di apprendistato**. Dagli atti però è emerso che le mansioni assegnate al lavoratore non sono cambiate nel **susseguirsi dei due contratti** che quindi erano **diversi solo nella forma**, ma non nella sostanza. Ragione per la quale il **contratto** deve considerarsi come **unico e di tipo subordinato**. Il giudice d'appello respinge il reclamo avanzato nei confronti della decisione di primo grado, che aveva rigettato il ricorso in opposizione di una catena di fast food, confermando così l'ordinanza emessa dopo la fase sommaria ai sensi della Legge 92/2012. L'ordinanza aveva accertato l'esistenza tra le parti di un **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** decorrente dall'ottobre del 2013. Essa aveva quindi dichiarato illegittimo il licenziamento del dipendente, aveva condannato la società a reintegrarlo nel posto di lavoro e a pagargli un'indennità risarcitoria dalla data del provvedimento espulsivo sino alla reintegra.

Dai documenti probatori erano emersi due distinti rapporti di lavoro, il primo di tipo accessorio iniziato a ottobre 2013, il secondo di 36 mesi di apprendistato professionalizzante, decorrente dal dicembre 2013. Il primo dei contratti doveva considerarsi come il mezzo per regolarizzare la successiva posizione lavorativa. Esso quindi era riconducibile a mere prestazioni lavorative con tutele previdenziali e assicurative minime. Il lavoratore in questo periodo però era stato **inserito, come i colleghi assunti regolarmente, nei turni e nei reparti** del negozio stabiliti dalla società.

Per tutta la durata dei due rapporti di lavoro il dipendente era stato assoggettato al rispetto degli **orari stabiliti dalla società e alle direttive della stessa** e dei responsabili, per cui non c'era ragione di distinguere due tipologie contrattuali. Dalle prove orali era emerso inoltre che il lavoratore era stato impiegato per compiere **mansioni piuttosto semplici** nell'ambito comunque di un unico **rapporto "precario" e prolungato, favorevole solo alla società**.

La corte evidenzia inoltre come, secondo quanto stabilito dall'**articolo 70 del Decreto Legislativo n. 276/2003** il limite di 2000 euro per prestazioni accessorie svolte a favore di un singolo committente durante l'anno solare, deve intendersi come compenso lordo che, suddiviso per il valore di ogni voucher pari a 10 euro ciascuno da come risultato 200 ore lavorative. **Nel caso di specie** però il lavoratore ha prestato 231 ore di lavoro accessorio, per

un **totale di 2310 euro**, superando così il limite dei 2000 euro, con conseguente trasformazione del rapporto accessorio in subordinato.

La società datrice ricorre in Cassazione denunciando la violazione degli articoli 70 e 72 del Decreto Legislativo n. 276/2003, perché **la sentenza ha riconosciuto l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** fra la stessa e il lavoratore, desumendolo dal tipo di mansioni svolte, visto che secondo la corte il lavoro accessorio *"non poteva essere legittimamente utilizzato per prestazioni dal contenuto estremamente semplice e svolte con le modalità del lavoro subordinato, potendo lo stesso essere eseguito per qualsiasi tipo di prestazione lavorativa."*

Con il secondo motivo lamenta violazione e falsa applicazione degli articoli 70 e 72 del Decreto Legislativo n. 276/2003, in relazione all'articolo 360, n. 3 del Codice di procedura civile, perché la sentenza ha ritenuto che **il limite massimo di 2000 euro** per i compensi percepiti per prestazioni di lavoro accessorio dovesse essere riferito al valore nominale dei vouchers pari a 10,00 euro e non al compenso percepito dal lavoratore di 7,50 euro. La Cassazione, con la sentenza n. 32702/2019 ha rigettato il primo motivo e dichiara inammissibile il secondo. Gli Ermellini rilevano come nel ricorso la datrice si sia limitata a censurare solo alcuni aspetti della sentenza della Corte d'Appello, la quale, ai fini del decidere ha invece anche rilevato **l'assenza di una valida ragione per ricorrere a due contratti diversi per uno stesso e prolungato rapporto di lavoro, precario solo nella forma** per coprire mansioni semplici, rimaste invariate durante tutto il rapporto lavorativo. Il primo motivo del ricorso quindi non riesce ad attaccare la ratio della decisione della corte d'appello che valorizza l'uniformità della prestazione lavorativa anche nel periodo dell'apprendistato, che rivela una discordanza tra forma e sostanza del lavoro e che si caratterizza per i connotati tipici del rapporto subordinato. Questa motivazione da sola regge l'intera decisione. Appare così superflua la parte in cui la corte specifica il superamento dei limiti di importo previsti per il lavoro accessorio. Il secondo motivo sollevato nel ricorso pertanto appare privo di interesse ai fini del decidere e viene così respinto.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)