



**RAG. FRANCO PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. FRANCA PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**RAG. GIOVANNI PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. STEFANO DANI** COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

**DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI** COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

**DOTT. FULVIA PERUZZI**

**NOTIZIARIO LAVORO**  
**nr. 05/2019 del 19/09/2019**

**SOMMARIO**

[INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI TITOLARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA](#)

[IL DECRETO CRESCITA INCENTIVA L'APPRENDIMENTO DI COMPETENZE PROFESSIONALI](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE 2019](#), [OTTOBRE 2019](#) PRIMI GIORNI [NOVEMBRE 2019](#)

[LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE](#)

[PREMI DI RISULTATO DETASSATI](#)

[STATO DI DISOCCUPAZIONE - ISTRUZIONI ANPAL](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

**INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI TITOLARI DEL  
REDDITO DI CITTADINANZA**

**Di seguito le caratteristiche per fruire dell'agevolazione per assunzione a tempo pieno e indeterminato di soggetti percettori del Reddito di Cittadinanza, a nostro parere appare evidente di quanto sia laboriosa e articolata questa disciplina, sia riguardo al fatto di dover comunicare preventivamente alla Piattaforma Digitale la disponibilità dei posti vacanti, sia per gli obblighi a cui l'Azienda deve sottostare e le relative condizioni, assai restrittive, di ammissione al beneficio.**

Le norme che hanno introdotto il Reddito di Cittadinanza (Rdc.) prevedono anche incentivi per i datori di lavoro che assumono soggetti percettori di tali somme.

L'INPS ha emanato la circolare n. 104 del 19 luglio 2019 con la quale fornisce le prime istruzioni per poter fruire del beneficio in questione.

Occorre premettere che la fruizione è consentita, in linea generale, a tutti i datori di lavoro privati anche se non imprenditori.

**Precondizione**

**Il datore di lavoro deve comunicare, preventivamente, alla piattaforma digitale dedicata al (Rdc) nel portale dell'ANPAL, la disponibilità di posti vacanti, relativa qualifica professionale e sede di lavoro; inoltre il datore di lavoro deve stipulare, contestualmente all'assunzione presso il Centro per l'Impiego, un patto di formazione con il quale garantisca al beneficiario in percorso formativo o di riqualificazione professionale.**

**Rapporti di lavoro incentivati**

**Il beneficio di cui diremo in seguito viene riconosciuto per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo pieno e indeterminato compresi gli apprendisti e i soci di cooperativa.**

Spetta anche per le assunzioni effettuate dalle agenzie di lavoro interinale, a tempo indeterminato, a scopo di somministrazione

Sono esclusi seguenti rapporti di lavoro/categorie di lavoratori:

- lavoro intermittente;
- dirigenti;
- lavoro occasionale;
- lavoro domestico.

La circolare precisa che, nonostante il beneficio preveda l'assunzione esclusivamente a tempo pieno, è possibile trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale quando sia il dipendente a chiederlo per particolari motivazioni quali: gravi patologie o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

**Ammontare dell'esonero contributivo**

1. Il beneficio consiste nell'esonero dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti a carico del datore di lavoro e del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del Rdc con un tetto mensile di 780 euro.
2. Gli enti di formazione accreditati e i fondi paritetici interprofessionali possono stipulare, qualora sia previsto da norme regionali, in patto di formazione con il quale assicurano al beneficiario del Rdc lo svolgimento di un percorso formativo o di riqualificazione professionale; in tal caso, qualora il beneficiario del percorso venga assunto per lo

svolgimento di un'attività coerente con il percorso formativo, l'esonero contributivo sarà ripartito pariteticamente tra ente formativo e datore di lavoro; il tetto sarà quindi di euro 390 ciascuno.

### **Durata dell'esonero**

Va detto che il Rdc spetta per un periodo massimo di 18 mesi.

L'esonero spetta per le mensilità residue di fruizione del Rdc al momento dell'assunzione con un minimo di cinque mensilità.

Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del D.L. n. 4/2019, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di cinque mensilità.

Nell'ipotesi di cui al punto 2 del capitolo precedente, assunzione a seguito di percorso formativo, la durata sarà sempre pari al residuo periodo di fruizione del Rdc con un minimo questa volta di 6 mesi.

### **Condizioni per la fruizione dell'esonero**

La fruizione dell'agevolazione è subordinata a tutte le normali condizioni disposte dall'art. 31 del D.lgs. 150/2015:

- l'assunzione agevolata non deve costituire l'adempimento di un obbligo preesistente;
- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza di altro lavoratore;
- il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l'assunzione non riguardi lavoratori inquadrati in un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate alla sospensione;
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con il nuovo datore di lavoro o che si trovi, con questo, in un rapporto di collegamento o controllo.

Inoltre:

- **l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; tale incremento deve perdurare per ogni singolo mese di fruizione del beneficio;**
- **il datore di lavoro deve essere in regola con tutti gli adempimenti contributivi e assicurativi;**
- **il datore di lavoro deve rispettare la contrattazione collettiva applicabile;**
- **il datore di lavoro deve essere in regola con gli adempimenti in materia di collocamento degli invalidi (l. n. 68/99);**
- **l'incentivo è riconosciuto nei limiti delle norme sul de minimis.**

### **Perdita e restituzione dell'incentivo**

In caso di licenziamento del lavoratore beneficiario entro 36 mesi dall'assunzione, compreso l'ipotesi di licenziamento durante il periodo di prova, il datore di lavoro è tenuto a restituire integralmente l'esonero fruito (contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore) maggiorato delle sanzioni pari, ad oggi, al 5,5% annuo.

Anche nel caso di dimissioni per giusta causa il datore di lavoro è tenuto alla restituzione di quanto beneficiato.

La restituzione dell'incentivo è prevista anche nel caso di cessazione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo.

La risoluzione del rapporto di apprendistato per la qualifica o diploma professionale, dovuto al mancato raggiungimento degli obiettivi formativi non comporta la restituzione dell'incentivo.

La restituzione non è dovuta nel caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Qualora il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro in applicazione di clausola contrattuale prevista dal CCNL di risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età pensionabile, non si realizza la condizione per la perdita del beneficio.

Nell'ipotesi in cui un lavoratore, successivamente all'assunzione, perda il diritto al Rdc, il datore di lavoro perderà a sua volta l'incentivo per la parte non ancora fruita.

### **Trasferimento del beneficio**

Il diritto all'esonero contributivo si trasferisce in capo al cessionario nel caso di cessione del contratto di lavoro di cui all'art. 1406 del c.c. e in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 del c.c.

### **Modalità di richiesta del beneficio**

**Come detto in premessa i datori di lavoro interessati dovranno prioritariamente comunicare attraverso il portale ANPAL, la disponibilità di posti vacanti, relativa qualifica professionale e sede di lavoro.**

**Una volta individuato il lavoratore da assumere, per conoscere con certezza l'ammontare e la durata del beneficio il datore di lavoro, o suo Consulente del lavoro, dovrà presentare, accedendo, al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) nella sezione "Portale agevolazioni" (ex DiResCo) specifica domanda di ammissione all'agevolazione.**

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, qualora ricorrano le condizioni previste dal Regolamento (UE) n. 1407/2013, il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti de minimis;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del Rdc e che vi sia sufficiente capienza di aiuti de minimis in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione.

<p style="text-align: center;"><b>IL DECRETO CRESCITA INCENTIVA L'APPRENDIMENTO DI COMPETENZE PROFESSIONALI</b></p>
---

**É in attesa dei decreti attuativi la disposizione contenuta nel decreto crescita che mira ad incoraggiare l'investimento degli imprenditori nell'ammodernamento dei laboratori professionali presenti nelle istituzioni scolastiche.**

Il D.l. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito in legge 28 giugno 2019 n. 58, prevede infatti la possibilità, per le imprese, di erogare liberalità a favore degli istituti scolastici di secondo grado con

percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale anche agraria, di investire nell'ammodernamento delle attrezzature scolastiche in cambio di benefici contributivi nel caso di assunzione di giovani diplomati presso le stesse strutture.

La norma è rivolta ai soli titolari di reddito di impresa.

In pratica i soggetti che, nell'arco di un anno, erogheranno una liberalità non inferiore a euro 10.000 agli istituti sopra specificati, per uno dei seguenti interventi:

- a) laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze;
- b) laboratori e ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie;
- c) ambienti digitali e innovativi per la didattica integrata;
- d) attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica

viene riconosciuto un parziale esonero contributivo per un periodo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani diplomati presso gli stessi istituti. Saranno integralmente dovuti i premi per l'assicurazione infortuni.

#### **L'incentivo potrà essere riconosciuto a decorrere dall'esercizio finanziario 2021.**

Le erogazioni liberali dovranno essere effettuate con sistemi tracciabili direttamente nel conto tesoreria degli istituti scolastici.

L'operatività di tale meccanismo è subordinata all'emanazione di un decreto interministeriale che definisca tempi e modalità per disporre le erogazioni liberali e la misura dell'incentivo da riconoscere al datore di lavoro.

### **LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE**

Dopo molti anni dalla emanazione della norma che lo prevede, suscita ancora perplessità l'obbligo imposto al datore di lavoro di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso alle lavoratrici che si dimettono nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento: dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Va detto che lo stesso diritto spetta al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con sentenza n. 16176 del 17 giugno 2019, ha confermato che tale diritto non è intaccato dalle scelte della lavoratrice dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso specifico il datore di lavoro si era opposto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso alla dipendente che, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, si era immediatamente impiegata presso altra azienda.

#### **Ebbene, la Corte ha stabilito che la norma in questione è perentoria e non ammette deroghe legate ad eventuali valutazioni.**

La disposizione dettata dal D.lgs. 151/2001 si pone a tutela delle scelte della lavoratrice, o del lavoratore, in relazione all'organizzazione della propria vita, anche professionale, al fine di meglio organizzare anche la vita familiare.

### **PREMI DI RISULTATO DETASSATI**

Segnaliamo la risposta ad interpello n. 205 del 25 giugno 2019 fornita dall'Agenzia delle Entrate in merito alla validità di un contratto integrativo aziendale, stipulato per l'erogazione di un premio di risultato, ai fini dell'applicazione della detassazione.

L'accordo prevedeva il riconoscimento del premio in maniera indistinta a tutto il personale, solo nel caso in cui l'indice EBITDA conseguito nel 2018 fosse superiore a quello rilevato nel 2019.

**L'accordo era stato sottoscritto con le Organizzazioni sindacali in data 28 novembre 2018.**

L'Agenzia delle Entrate ritiene che in tal caso le somme corrisposte a titolo di premio di rendimento in forza di questo contratto non siano detassabili per il seguente motivo.

Per espressa previsione di legge, gli accordi in questione devono mirare al miglioramento dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dell'impresa.

Il periodo di osservazione per la misurazione degli obiettivi ai quali è subordinato il conseguimento del premio deve essere congruo in base a quanto stabilito dalla stessa contrattazione che li regola.

Al fine di garantire l'effetto incentivante il contenuto dell'accordo deve essere conosciuto dai lavoratori con congruo anticipo.

In particolare la risposta ad interpello precisa testualmente:

***La funzione incentivante delle norme in esame, così come specificato anche nei richiamati documenti di prassi, in tanto può ritenersi assolta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale. Pertanto, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.***

**Nel caso di specie l'accordo è stato sottoscritto alla fine dell'anno di osservazione quando il risultato cui era legato il conseguimento del premio era già stato in gran parte definito.**

Con altra risposta ad interpello n. 212 del 27 giugno 2019 l'Agenzia delle Entrate risponde a due quesiti posti da un'azienda e, in particolare:

- quale sia il momento impositivo dei premi disposti dalla contrattazione aziendale;
- quale sia il momento rilevante ai fini della computabilità del premio ai fini del controllo del tetto dei 3.000 euro.

L'azienda istante aveva infatti introdotto un premio azienda per gli anni 2018 e 2019, da corrispondere negli anni 2019 e 2020 concedendo la facoltà ai lavoratori di convertire il premio aziendale in servizi resi attraverso il piano welfare aziendale.

L'utilizzo del credito welfare era ammesso fino al 31 dicembre 2021 per i premi maturati in entrambe le annualità.

In merito al primo quesito l'A.d.E. precisa che il momento di percezione dei benefits sostitutivi del premio di risultato coincide con il momento in cui il dipendente effettua la scelta nella piattaforma welfare aziendale.

Pertanto, ai fini del computo dei limiti fiscali che regolano il trattamento fiscale di tali somme, si dovrà fare riferimento al momento in cui il dipendente opera la scelta sulla piattaforma.

Questo principio potrebbe comportare qualche problema nel caso in cui il dipendente operi la scelta sulla piattaforma a dicembre e riesca ad ottenere effettivamente il servizio a gennaio dell'anno successivo.

In merito al secondo quesito l'A.d.E. precisa che, ai fini della verifica del limite di detassazione dei 3.000 euro, si deve prendere a riferimento il periodo di imposta in cui il dipendente opta per la conversione del premio in welfare.

Anche questa impostazione fa nascere qualche perplessità perchè sembra derogare al rigido principio di cassa che regola la tassazione del reddito da lavoro dipendente. Non è infatti detto che

il momento in cui il dipendente opta la scelta coincide con il momento della reale percezione dei benefits messi a disposizione dall'azienda.

Con la medesima risposta ad interpello l'A.d.E. precisa che il convivente di fatto non può rientrare tra i familiari di cui all'art. 12 del TUIR che possono fruire dei servizi welfare messi a disposizione del lavoratore beneficiando per regime di esenzione contributiva e fiscale.

La convivenza di fatto non è infatti parificata allo stato di matrimonio come previsto per le unioni civili.

### **STATO DI DISOCCUPAZIONE - ISTRUZIONI ANPAL**

L'ANPAL ha emanato la circolare n 1/2019 con la quale detta le istruzioni sullo stato di disoccupazione anche alla luce delle modifiche apportate dalla l. n. 4/2019 sul Reddito di cittadinanza.

Ne riepiloghiamo il contenuto.

Acquisiscono lo stato di disoccupazione i soggetti che rilasciano la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) al centro per l'impiego, anche accedendo al portale telematico dell'ANPAL, e che alternativamente:

- non svolgono attività lavorativa subordinata o autonoma;
- hanno un reddito annuo di lavoro dipendente o autonomo al di sotto delle soglie di seguito precisate.

Il lavoratore che ha rilasciato la DID può infatti mantenere lo stato di disoccupazione anche qualora si rioccupi, indipendentemente dalla tipologia del rapporto a termine o a tempo indeterminato, purché:

- l'eventuale reddito da lavoro dipendente o assimilato non superi la soglia di euro 8.145,00 annui;
- l'eventuale reddito da lavoro autonomo non superi la soglia di euro 4800,00;
- in caso di attività plurime, fermo restando il rispetto del limite per ciascuna categoria di reddito, la somma delle due tipologie di reddito non deve superare 8.145,00 euro.

I valori sopra riportati si riferiscono all'imponibile fiscale e vanno computati per cassa.

Lo stato di disoccupazione viene sospeso nel caso occupazione, per un periodo massimo di 180 giorni, esclusivamente nel caso in cui il reddito da lavoro dipendente non superi la soglia di 8.145,00 euro. Al superamento di tale soglia economica o al superamento dei 180 giorni di sospensione per nuova occupazione, il lavoratore decade dallo stato di disoccupazione.

Riteniamo utile richiamare gli esempi riportati nella citata circolare.

*1. Tizio viene assunto il 1.1.2019 con una retribuzione mensile pari a 600 € e il contratto ha una durata di 12 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a € 7.200, pertanto Tizio conserva lo stato di disoccupazione.*

*2. Tizio viene assunto il 1.1.2019 con una retribuzione mensile pari a € 900 e il contratto ha una durata 10 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a € 10.800, e quindi non si applica la conservazione. Pertanto a Tizio viene sospeso lo stato di disoccupazione fino a 6 mesi (ossia, al massimo fino al 30.6.2019); se il contratto perdura oltre il 30.6.2019 Tizio perde lo stato di disoccupazione.*

*3. Tizio viene assunto il 1.9.2019 con una retribuzione mensile pari a € 800 e il contratto ha una durata 12 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a 9.600 €, pertanto a Tizio viene sospeso lo stato di disoccupazione fino al 28.02.2020 e poi se il contratto continua fino alla scadenza naturale del contratto Tizio al 1.3.2020 perde lo stato di disoccupazione;*

4. Tizio viene assunto il 1.1.2019 con una retribuzione mensile pari a € 1.500 e il contratto ha una durata di 4 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a € 18.000, e quindi non si applica la conservazione. Pertanto a Tizio viene sospeso lo stato di disoccupazione fino al termine del contratto e poi ritorna essere disoccupato. Qualora a Tizio venga prorogato il contratto per ulteriori 3 mesi fino al 31.7.2019, la sospensione si protrae al massimo fino al 30.6.2019 e dal 1.7.2019 decade dallo stato di disoccupazione.

Il lavoratore con rapporto di lavoro intermittente conserva lo stato di disoccupazione per tutto il periodo del contratto solo nel caso in cui la retribuzione annua sia inferiore al limite esente da imposizione fiscale (€ 8.145 annui).

Nel caso di superamento di tale limite occorre distinguere se era previsto o meno l'obbligo di risposta.

Nel caso in cui il lavoratore non sia tenuto a rispondere alla chiamata e, quindi, non sia prevista l'indennità di reperibilità, lo stato di disoccupazione sarà sospeso nei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, mentre il lavoratore resterà disoccupato nei periodi di non lavoro. Ai fini della sospensione e dell'eventuale decadenza dallo stato di disoccupazione, saranno pertanto computati unicamente i periodi di lavoro effettivo. Qualora il lavoratore intermittente svolga più di 180 giorni continuativi di lavoro effettivo presso il medesimo datore di lavoro decadrà dallo stato di disoccupazione se la retribuzione annua prospettica è superiore a € 8.145.

Nel caso in cui, invece, sia previsto un obbligo di risposta (e quindi una indennità di disponibilità), lo stato di disoccupazione è sospeso per tutto il periodo di durata del contratto ove la retribuzione annua prospettica sia superiore a € 8.145. Qualora la durata effettiva del rapporto di lavoro intermittente superi i 180 giorni il lavoratore decade dallo stato di disoccupazione se la retribuzione annua prospettica è superiore a € 8.145.

I tirocini extracurricolari non interferiscono mai con lo stato di disoccupazione.

Anche le prestazioni di lavoro occasionale (ex voucher) non incidono sullo stato di disoccupazione per espressa previsione normativa.

## LA GIURISPRUDENZA

### **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

#### **Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 15168 del 4 giugno 2019**

La sentenza in esame conferma il licenziamento intimato ad un dirigente per omessa vigilanza nei confronti di un sottoposto il quale aveva assunto un comportamento fraudolento nello svolgimento della sua mansione.

Tale omissione compromette il vincolo di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore anche in presenza di un regolamento aziendale che non contenga norme stringenti in merito.

#### **Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 14062 del 3 maggio 2019 e n. 18195 del 15 luglio 2019**

L'elenco delle fattispecie contenuto nei contratti collettivi non è vincolante ed esaustivo di tutte le ipotesi che possono configurare giusta causa di licenziamento.

Il fatto contestato e posto a base del provvedimento espulsivo deve però essere coerente con la scala valoriale del contratto collettivo oltre che essere in linea con la coscienza sociale.

Sulla base di tali considerazioni il fatto contestato deve compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.



**LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E COERENZA NELLA PROCEDURA DISCIPLINARE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 14787 del 30 maggio 2019**

In questo caso il datore di lavoro aveva sospeso cautelativamente il dipendente in seguito alla contestazione di un fatto grave. Successivamente aveva riammesso al lavoro lo stesso dipendente per ragioni economiche salvo poi procedere al licenziamento in tronco.

Ebbene, in questo caso il licenziamento è stato annullato in quanto la prosecuzione, anche temporanea del rapporto di lavoro, è in contrasto con la permanenza della giusta causa del recesso.

**LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO PER OMESSA VIGILANZA IN CASO DI INFORTUNIO****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 13209 del 16 maggio 2019**

Oltre ad adottare tutte le misure di sicurezza, il datore di lavoro deve vigilare sul rispetto delle stesse.

L'omissione di tale controllo configura senz'altro responsabilità esclusiva del datore di lavoro rispetto all'incidento occorso.

**LICENZIAMENTO DISCIPLINARE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 15566 del 10 giugno 2019**

La sentenza in esame pone il problema della necessaria valutazione della gravità dei fatti addebitati al lavoratore e posti a fondamento di un provvedimento di licenziamento.

In particolare i contratti collettivi prevedono la possibilità di licenziare il dipendente che incorra più volte nella stessa mancanza per la quale sono già stati applicati "n" provvedimenti disciplinari.

Ebbene, la sentenza sottolinea che la semplice recidiva non è di per se sufficiente a giustificare la giusta causa del licenziamento essendo deputata al giudice la facoltà di valutare la gravità del fatto contestato.

In pratica, la recidiva in fatti di per se lievi, non comporta automaticamente il licenziamento del dipendente per giusta causa.

**LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ FISICA****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 13649 del 21 maggio 2019**

La normativa italiana, di recepimento delle direttive europee volte a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro, impone chiari obblighi al datore di lavoro nel caso di sopravvenuta inidoneità del lavoratore alla mansione svolta.

In particolare, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per sopravvenuta inidoneità alla mansione, il datore di lavoro deve verificare se, all'interno dell'azienda, esistano posizioni di lavoro compatibili con le limitazioni sopravvenute.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 3 comma 3bis del D.Lgs. n. 2016/2003, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

La direttiva europea n. 78/2000 definisce nel modo seguente le "soluzioni ragionevoli"

*Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti*

*richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.*

## SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2019

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>SETTEMBRE 2019</b>						<b>01</b>
02	03	04	05	06	07	<b>08</b>
09	10	11	12	13	14	<b>15</b>
<u>16</u>	17	18	19	20	21	<b>22</b>
23	24	25	26	27	28	<b>29</b>
<u>30</u>						

### Regole generali

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

<b>Lunedì 30</b> <b>INPS UniEMens</b>	S E T	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di agosto.
<b>Lunedì 30</b> <b>DIPENDENTI E PENSIONATI</b> <b>ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE</b> <b>ACCONTO</b>	S E T	Scade il termine per richiedere al datore di lavoro o ente erogatore della pensione di ridurre la misura dell'acconto di imposta eventualmente dovuto a novembre a seguito della presentazione del mod. 730.

## SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2019

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

### Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>

successivo.	
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Giovedì 10</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2019.
<b>Giovedì 10</b> <b>DIRIGENTI DEL COMMERCIO</b>	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2019 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
<b>Mercoledì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2019 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	O T T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 – .....). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2018 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>	O T T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	O T T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di settembre 2019.
<b>Domenica 20</b> <b>Posticipato a lunedì 21</b> <b>PREVINDAI – PREVINDAPI</b>	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2019.
<b>Giovedì 31</b> <b>INPS UniEMens</b>	O T T	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di settembre.
<b>Giovedì 31</b> <b>SOSTITUTI D'IMPOSTA</b>	O T T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta mod. 770 relativo all'anno 2018.

**SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2019**

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

## Regole generali

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

<b>Sabato 16</b> <b>Termine posticipato a lunedì 18</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	<b>N</b> <b>O</b> <b>V</b>	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	<b>N</b> <b>O</b> <b>V</b>	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 – .....). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2018 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di ottobre.
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	<b>N</b> <b>O</b> <b>V</b>	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	<b>N</b> <b>O</b> <b>V</b>	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	<b>N</b> <b>O</b> <b>V</b>	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2019.