



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

NOTIZIARIO LAVORO
nr. 05/2020 del 02/09/2020

SOMMARIO

[CESSIONE E PIGNORAMENTO DELLA
RETRIBUZIONE](#)

[IL PATTO DI NON CONCORRENZA](#)

[PREMI DI RISULTATO - DATA DI
SOTTOSCRIZIONE E TASSAZIONE
AGEVOLATA](#)

[SMART WORKING E BUONI PASTO](#)

[DECRETO AGOSTO - ULTERIORI
DISPOSIZIONI PER L'EMERGENZA DA
COVID-19](#)

[BENEFIT AUTO AZIENDALI AD USO
PROIMISCOUO - DA LUGLIO 2020 SI
CAMBIA - PRECISAZIONI](#)

[PERMESSI ELETTORALI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

[SCADENZARIO LAVORO: SETTEMBRE 2020,
OTTOBRE 2020, PRIMI GIORNI DI
NOVEMBRE 2020](#)



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

CESSIONE E PIGNORAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Fenomeno assai frequente nella gestione del rapporto di lavoro è la cessione della retribuzione da parte del lavoratore, al fine di ottenere un finanziamento o il pignoramento della stessa da parte di terzi per il pagamento di un debito.

Riassumiamo per sommi capi la disciplina per consentire ai datori di lavoro un primo orientamento.

Cessione

A fronte della notifica di un contratto di **cessione dello stipendio** sottoscritto dal lavoratore (cedente) **il datore di lavoro** (ceduto) **è tenuto** a procedere alle trattenute delle quote cedute, nei limiti di legge, e a versarle alla finanziaria (cessionario).

La materia è regolata dal D.P.R. 180/1950 il quale consente la cessione della retribuzione:

- **ai lavoratori dipendenti** con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato provvisti di stipendio fisso continuativo; stando alla definizione della legge non sembra quindi possibile la cessione dello stipendio da parte di un soggetto titolare di contratto di lavoro intermittente; la legge inoltre dispone che non possano ottenere il prestito i soggetti che hanno compiuto 65 anni di età o che li compiano entro il mese successivo a quello di concessione del prestito;
- **ai lavoratori autonomi** (ipotesi molto rara) titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di contratti di agenzia o rappresentanza; in questi casi il contratto deve avere durata di almeno 12 mesi con compenso certo e continuativo.

La cessione dello stipendio/compenso del lavoratore non può superare il limite del quinto di quanto dovuto al netto delle ritenute previdenziali e fiscali anche a fronte di più di una cessione contemporaneamente.

Diversamente delle retribuzioni correnti **il TFR non è soggetto alla cessione nei limiti del quinto**. In ogni caso si dovrà fare attenzione a quanto previsto dal contratto di cessione sottoscritto dal lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà comunque monitorare l'andamento dello stipendio del dipendente e, in caso di riduzione dello stesso di ammontare superiore ad un terzo, riproporzionare la trattenuta in modo da non superare il quinto della retribuzione. In tali casi si dovrà comunicare alla finanziaria la necessità di rideterminare l'ammontare delle rate.

La cessione non va confusa con la **delegazione di pagamento** regolata dall'art. 1269 del c.c..

Questa, diversamente dalla cessione dello stipendio, è soggetta all'accettazione da parte del datore di lavoro

Pignoramento

Diverso è il caso di **pignoramento dello stipendio**, regolato dall'art. 545 del c.p.c., che si realizza ad iniziativa di un creditore che mira ad ottenere soddisfazione del proprio credito mediante il pignoramento.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Dal momento della notifica dell'atto di pignoramento, il datore di lavoro (terzo pignorato) è tenuto ad operare le trattenute delle quote di stipendio secondo le indicazioni in esso contenute e a conservarle in attesa della emanazione della sentenza di assegnazione. Una volta ricevuta la sentenza di assegnazione il datore di lavoro procederà al versamento al creditore di quanto nel frattempo trattenuto al dipendente proseguendo nelle trattenute mensili, nella misura indicata, fino ad esaurimento del debito.

Prima di tutto questo, il datore di lavoro si vedrà recapitare la richiesta di rilasciare la dichiarazione del terzo pignorato ai sensi dell'art. 547 del c.p.c. con la quale dichiara:

- l'ammontare dello stipendio dovuto al dipendente;
- l'ammontare del T.F.R. dovuto;
- l'eventuale esistenza di cessioni o pignoramenti precedentemente notificati.

Ove il credito derivi da una prestazione professionale o di lavoro autonomo, il datore di lavoro dovrà operare le ritenute d'acconto sulle somme pignorate e dovrà poi rilasciare la Certificazione Unica al creditore dalla quale risultino le somme pignorate e versate al creditore e le relative ritenute operate.

Esistono diversi limiti quantitativi al pignoramento:

- per crediti alimentari il limite del pignoramento è pari ad un terzo della retribuzione al netto delle ritenute;
- per tributi dovuti allo Stato, alle Province e ai Comuni il limite è pari ad un quinto della retribuzione al netto delle ritenute;
- per tutti gli altri debiti il limite rimane fissato ad un quinto della retribuzione sempre al netto delle ritenute.

I pignoramenti posti in essere dall'Agenzia della riscossione sono sottoposti a limiti diversi a seconda dell'entità della retribuzione mensile netta.

Per retribuzioni:

- fino a 2.500 euro la trattenuta non può superare un decimo della stessa;
- da 2.501,00 a 5.000,00 euro la trattenuta non può superare un settimo della stessa;
- oltre 5.000,00 euro la trattenuta non potrà superare un quinto della stessa.

In caso di pignoramento i limiti sopra riportati valgono anche per il T.F.R.

Non è possibile avere la presenza contemporanea di più cessioni che gravano sullo stesso stipendio. Nel caso in cui il datore di lavoro dovesse ricevere comunicazione di una seconda cessione dovrà informare la finanziaria dell'impossibilità di procedere per presenza di una precedente cessione.

In caso di presenza di cessioni e pignoramenti è assolutamente importante rispettare l'ordine di ricevimento delle relative notifiche.

In tali casi valgono comunque i seguenti limiti:



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

- nel caso di notifica di una cessione cui fa seguito un pignoramento, si potrà pignorare una somma non superiore alla differenza tra la metà dello stipendio netto e la quota già ceduta;
- se il pignoramento è notificato prima della cessione, le rate della cessione non potranno superare la differenza tra i due quinti della retribuzione netta e la quota pignorata.

In presenza di più pignoramenti contemporaneamente i limiti variano nel modo seguente:

- concorso di pignoramento per crediti alimentari con crediti di natura diversa - in tal caso il pignoramento può raggiungere la metà della retribuzione netta;
- per la presenza di più pignoramenti non derivanti da crediti alimentari si può pignorare fino ad un quinto della retribuzione netta.

IL PATTO DI NON CONCORRENZA

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il dipendente è legato all'obbligo di fedeltà, disposto dall'art. 2105 c.c., che gli vieta di fare concorrenza al proprio datore di lavoro.

E' però possibile vincolare il dipendente con un patto di non concorrenza anche per un periodo di tempo successivo alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Lo prevede l'art. 2125 del codice civile il quale richiede la forma scritta del patto a pena di nullità.

Il patto scritto deve contenere:

- l'indicazione dell'oggetto - devono cioè essere previste le attività che si intende vietare;
- l'area geografica alla quale si riferisce tale divieto;
- la durata temporale che non può superare i 5 anni per i dirigenti e i 3 anni per gli altri lavoratori;
- il corrispettivo necessariamente dovuto al lavoratore che deve essere proporzionato alle limitazioni poste.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza può essere liquidato in costanza del rapporto di lavoro ma anche al termine dello stesso o addirittura successivamente alla risoluzione, durante il periodo di vigenza del patto.

Una recente sentenza della Sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 1355 del 3 giugno 2020, ha rigettato il ricorso presentato da una società la quale aveva risolto il patto di non concorrenza in modo unilaterale durante la vigenza del contratto di lavoro.

E' interessante tenere presente il principio enunciato da questa sentenza.

L'obbligazione assunta dal lavoratore con la sottoscrizione del patto post contrattuale, di fatto sorge fin dal momento della sottoscrizione in quanto limita, fin da quel momento, le prospettive di lavoro dello stesso. Da ciò deriva la nullità dello scioglimento unilaterale del patto da parte del datore di lavoro.

Dal principio enunciato dalla Suprema Corte, deriva che, una volta sottoscritto, il patto può essere sciolto solo con il formale consenso del lavoratore.

Sul patto di non concorrenza vedi anche sezione giurisprudenza.



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

**PREMI DI RISULTATO - DATA DI SOTTOSCRIZIONE
E TASSAZIONE AGEVOLATA**

La legge finanziaria per il 2016 ha introdotto la possibilità di detassare i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili in base ai parametri individuati poi dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e stabiliti nei contratti aziendali/territoriali.

Tali premi devono risultare infatti da accordi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La norma consente di sottrarre alla normale imposizione fiscale tali premi che vengono assoggettati, nei limiti di 3.000 euro annui, alla tassazione sostitutiva in base all'aliquota del 10% per i lavoratori che, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme, hanno conseguito un reddito non superiore a 80.000 euro.

Il contratto istitutivo di tali premi può prevedere la facoltà per il dipendente di optare per forme di welfare, messe a disposizione dal datore di lavoro, in alternativa alla liquidazione del premio in denaro.

In tal caso il corrispettivo viene completamente decontribuito e detassato sempre nei limiti di 3.000 euro annui.

Uno dei requisiti richiesti per qualificare il premio come idoneo al particolare trattamento contributivo e fiscale, consiste nell'incertezza del riconoscimento dello stesso in quanto legato a parametri oggettivi che devono essere misurabili alla fine del periodo di osservazione stabilito nel contratto.

E' quindi di fondamentale importanza l'epoca di sottoscrizione del contratto che ne determina la spettanza.

Non sarà idoneo al riconoscimento del particolare regime impositivo il premio che risulta da un contratto sottoscritto in epoca successiva alla fine del periodo di osservazione per la rilevazione dei parametri che lo determinano.

L'Agenzia delle Entrate ha già avuto modo di esprimersi sull'argomento ed ora chiarisce i dubbi rimasti con la Risoluzione n. 36 del 26 giugno 2020.

Con questo documento l'Agenzia afferma che il regime fiscale agevolato può applicarsi purchè gli obiettivi incrementali fissati nel contratto e la relativa erogazione avvengano in un momento successivo alla stipula dello stesso.

Pertanto, dice la risoluzione, i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto al concreto raggiungimento dell'obiettivo non ancora realizzatosi.

Precedenti pronunce dell'Agenzia delle Entrate avevano fatto pensare che il contratto dovesse essere stipulato prima dell'inizio del periodo di osservazione definito nel contratto per la misurazione dei parametri ipotizzando che, se stipulato nel corso del periodo di osservazione, nascesse l'obbligo di riproporzionare la somma soggetta a tassazione agevolata.

Ora questa risoluzione esclude questa ipotesi.

Riportiamo l'esempio contenuto della risoluzione in esame:

"nell'ipotesi di un contratto aziendale sottoscritto il 28 marzo 2019 che prevede, per il medesimo anno, l'erogazione di un premio di risultato annuale di euro 1.200, fermo il rispetto delle condizioni richieste dal legislatore, è applicabile il regime fiscale agevolato per l'intero importo del premio di



Bastianello & Tessarollo

Consulenti del Lavoro

risultato, ovvero euro 1.200, a nulla rilevando la circostanza che il contratto aziendale è sottoscritto dopo l'inizio del periodo congruo, nell'esempio, a marzo dell'anno di riferimento, in cui osservare l'incremento degli obiettivi di produttività".

In pratica, nel rispetto dello spirito della norma volta ad incentivare la produttività, redditività, efficienza, è importante che il raggiungimento dell'obiettivo risulti ancora incerto nel momento della sottoscrizione del contratto.

L'Agenzia precisa che, qualora nel contratto si attesti che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è suscettibile di variabilità, l'azienda, sotto la sua responsabilità, potrà applicare il regime di tassazione agevolata sopra descritto sull'intero importo.

SMART WORKING E BUONI PASTO

Il buono pasto è un trattamento che il datore di lavoro può riconoscere al lavoratore su base volontaria, per prassi, oppure per regolamento o accordo aziendale.

E' completamente esente nel limite di 8 euro l'uno, in caso di buoni pasto in forma elettronica (4 euro se in forma cartacea).

Il regolamento o l'accordo aziendale potrebbero disporre anche la spettanza in base alla tipologia o modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Prima dell'epidemia da Covid-19 il ricorso al lavoro agile è stato piuttosto limitato. Si ritiene quindi che raramente sia stata regolata la spettanza del buono pasto a fronte di questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

In data 8 luglio 2020 il Tribunale di Venezia si è pronunciato sul tema, essendo stato chiamato in causa dal sindacato della funzione pubblica che non era stato interpellato dal Comune di Venezia, prima di sospendere l'erogazione dei buoni pasto ai lavoratori chiamati ad effettuare la prestazione in smart working.

Il Tribunale ha dovuto quindi pronunciarsi tenendo presente il diritto alla parità di trattamento che va riconosciuta ai lavoratori che operano in smart working rispetto ai colleghi che operano presso la sede aziendale.

Ebbene, il Tribunale ha sancito che il diritto ai buoni pasto viene meno quando il dipendente effettua la prestazione in modalità smart working.

Non ha riconosciuto natura retributiva al buono pasto ma piuttosto natura risarcitoria.

Nel caso specifico il CCNL prevede che il buono pasto sia riconosciuto a fronte di una certa articolazione dell'orario che potrebbe costringere il lavoratore a consumare il pasto fuori dal proprio domicilio.

Nel lavoro agile il lavoratore è libero di organizzare l'orario di lavoro in base alle sue esigenze e, quindi, viene meno il vincolo che determina la spettanza del buono.

La sentenza, pur applicandosi esclusivamente al caso concreto, può rappresentare un interessante orientamento nel caso in cui vi sia la necessità di stabilire la spettanza del buono pasto durante lo smart working.



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

**DECRETO AGOSTO - ULTERIORI DISPOSIZIONI PER
L'EMERGENZA DA COVID-19**

Il 15 agosto è entrato in vigore il decreto legge n. 104/2020 intitolato "misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell'economia".

In attesa di leggere le circolari che necessariamente dovranno essere emanate dagli enti coinvolti nella gestione di vari istituti, riepiloghiamo brevemente le disposizioni che interessano gli aspetti lavoristici.

Art. 1 - Cassa integrazione ordinaria, in deroga e assegno ordinario

Per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, vengono concesse ulteriori 18 settimane di cassa integrazione ordinaria, in deroga o assegno ordinario da fruire nel periodo dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre prossimo.

Le prime 9 settimane sono concesse incondizionatamente. Però il decreto precisa che eventuali periodi di integrazione richiesti ed autorizzati in base al precedente decreto legge n. 18/2020, collocanti anche parzialmente in settimane successive al 12 luglio, vanno a scomputo delle prime 9 settimane.

Di conseguenza, queste prime 9 settimane potrebbero essere ridotte di quanto eventualmente già autorizzato con riferimento ai periodi successivi al 12 luglio in forza di domande presentate in base alla precedente normativa. Facciamo notare che il decreto usa il termine "autorizzate". Quindi, salvo diverse precisazioni da parte dell'istituto, le settimane autorizzate si dovranno considerare comunque come fruite.

Le ulteriori 9 settimane vengono autorizzate solo qualora siano state interamente autorizzate le precedenti 9 settimane. Inoltre, i datori di lavoro che presentano domanda per le ulteriori 9 settimane sono soggetti ad un contributo determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente primo semestre 2019, pari:

a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

A fronte di una diminuzione del fatturato superiore al venti per cento non sarà dovuto alcun contributo.

Tale requisito va autocertificato dal datore di lavoro al momento della presentazione della domanda e sarà oggetto di verifica in base ad uno scambio di dati tra INPS ed Agenzia delle Entrate.

Art. 3 - esonero dal pagamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

I datori di lavoro che non richiedono i trattamenti previsti dall'art. 1 appena commentato e che nei mesi di maggio e giugno 2020 hanno fruito di integrazioni salariali previste dal D.l. 18/2020, hanno diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo pari al doppio delle ore di integrazioni salariali fruite in quei mesi.

L'esonero potrà avere una durata massima di 4 mesi e dovrà essere fruito entro il 31 dicembre 2020.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Per la concreta applicazione di questo beneficio si attendono istruzioni dall'INPS.

I premi INAIL sono comunque dovuti.

La concessione dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Si attendono quindi conferme in merito.

Ai datori di lavoro che beneficiano di questo esonero si applicano i divieti di cui all'art. 14 di cui diremo più avanti che riguardano le limitazioni alla possibilità di licenziare per giustificato motivo oggettivo.

Art. 6 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato.

I datori di lavoro che, nel periodo dal 15 luglio al 31 dicembre 2020, assumono dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, avranno diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali. Sono esclusi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero viene applicato nel limite massimo di euro 8.060 su base annua.

Sono esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico.

I premi INAIL sono comunque dovuti.

L'esonero si applica anche alle trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. La trasformazione deve avvenire successivamente alla data di entrata in vigore del decreto e fino al 31 dicembre 2020.

Sono esclusi dall'esonero i lavoratori che abbiano avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione presso la stessa azienda.

Per la concreta applicazione di questo esonero si attendono istruzioni da parte dell'INPS.

Art. 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.

Fino al 31 dicembre 2020 è possibile rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali richieste dalla legge.

La proroga o il rinnovo devono comunque rispettare la durata massima di 24 mesi del contratto a termine.

La disposizione interessa tutti i contratti a termine indipendentemente dalla data di stipula degli stessi.

E' stata abrogata la disposizione contenuta nel d.l. 34/2020 che imponeva di prorogare i contratti a termine, anche in somministrazione, e i contratti di apprendistato di un periodo pari alla sospensione dell'attività lavorativa effettuata a causa di Covid-19.

Art. 14 - Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Il divieto di avvio delle procedure per licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo rimane in vigore:

- per i datori di lavoro che non hanno fruito integralmente dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1 commentato in precedenza;
- per i datori di lavoro che non hanno integralmente fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previsto dall'art. 3 a fronte delle ore di integrazione salariale utilizzate nei mesi di maggio e giugno 2020.

Possono comunque procedere al licenziamento i datori di lavoro:



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

- che cessano definitivamente l'attività, purchè non si configuri cessione della stessa;
- nell'ipotesi di accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo;
- in caso di fallimento senza esercizio provvisorio dell'impresa.

Art. 97 - ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi.

I versamenti di contributi e ritenute sospesi nei mesi marzo, aprile, maggio e giugno potranno essere versati senza applicazione di sanzioni e interessi:

- per un importo pari al 50% delle somme sospese entro il 16 settembre 2020 in un'unica soluzione o con rateazione fino a 4 rate mensili consecutive di pari importo a partire dal 16 settembre;
- il restante 50% con una rateizzazione per un massimo di 24 rate mensili consecutive di pari importo a partire dal 16 gennaio 2020.

**BENEFIT AUTO AZIENDALI AD USO PROMISCO -
DA LUGLIO 2020 SI CAMBIA - PRECISAZIONI**

In seguito ad un importante chiarimento fornito dall'Agenzia delle Entrate con risposta ad interpello del 14 agosto 2020 n. 46/E, riproponiamo l'articolo pubblicato sul precedente notiziario.

Nella risposta ad interpello l'Agenzia precisa che il nuovo sistema di calcolo del benefit per auto aziendale concessa in uso promiscuo al dipendente, si applica ai veicoli immatricolati dal 1 luglio 2020 assegnati al dipendente a partire dalla medesima data.

In precedenza alcuni autori ritenevano che fossero soggetti alla nuova normativa tutti i veicoli immatricolati dal 1 gennaio 2020 (data di entrata in vigore della norma).

Ricordiamo che la legge di bilancio per il 2020 ha disposto una variazione per la determinazione del benefit da assoggettare a contributi e ritenute per le auto aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti a partire dal 1 luglio 2020.

La norma è volta a rinnovare il parco macchine aziendale mediante l'acquisto di autoveicoli con bassa emissione di CO₂.

Nulla cambia per i veicoli concessi fino al 30 giugno 2020.

Per i veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo con contratto stipulato in data successiva al 30 giugno 2020 il valore da assoggettare come benefit sarà pari ad una percentuale dell'ammontare del costo corrispondente alla percorrenza annua di 15.000 chilometri, rilevato dalle tabelle ACI, così graduata:

- 25% per i veicoli di nuova immatricolazione con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro;



Bastianello & Tessarollo

Consulenti del Lavoro

- 30% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiore a 60 grammi per chilometro ma non superiori a 160 grammi per chilometro;
- 40% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiore a 160 grammi per chilometro ma non superiori a 190 grammi per chilometro; tale percentuale viene elevata al 50% dal 2021;
- 50% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 grammi per chilometro; tale percentuale viene elevata al 60% dal 2021.

In pratica per calcolare il benefit auto si dovrà fare attenzione alla decorrenza del contratto di concessione, dal quale deve risultare che il nuovo veicolo è assegnato al lavoratore non prima del 1 luglio 2020, alla data di immatricolazione dell'auto che deve essere successiva al 30 giugno 2020, al livello di emissioni di CO₂.

Il livello di emissione di anidride carbonica dovrebbe essere sempre rilevabile dal libretto di circolazione.

Il benefit come sopra determinato va diminuito di quanto eventualmente addebitato al lavoratore a fronte dell'utilizzo dell'auto. Tali addebiti dovranno naturalmente essere fatturati dall'azienda.

Ricordiamo che il valore del fringe benefit assoggettato deve formare base di calcolo per la determinazione del TFR del dipendente.

PERMESSI ELETTORALI

Il 20 e 21 settembre prossimi, si svolgeranno le operazioni elettorali per il referendum e, in alcune regioni, le elezioni amministrative regionali.

I lavoratori dipendenti che saranno impegnati nelle operazioni di seggio in qualità di:

- Presidente di seggio;
- Scrutatore;
- Segretario;
- Rappresentante di lista o di gruppo;

potranno assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

Tali lavoratori hanno diritto:

1. a tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni lavorativi durante i quali saranno impegnati al seggio;
2. di fruire di riposi compensativi o di ricevere specifiche quote retributive, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, per tutti i giorni festivi o non lavorativi, durante i quali saranno impegnati nelle operazioni di seggio.

I soggetti impegnati nelle operazioni di seggio potranno essere presenti anche sabato, per le operazioni di preparazione delle schede e successivamente alla chiusura del seggio fino al termine dello scrutinio.



Bastianello & Tessarollo

Consulenti del Lavoro

I lavoratori impegnati in tali operazioni, avranno diritto alla normale retribuzione per le giornate lavorative che ricadono nel periodo di cui sopra e ad altrettanti giorni di riposo compensativo, per le giornate non lavorative ricadenti nel medesimo periodo.

Lavoratore con orario normale di lavoro dal lunedì al venerdì (settimana corta).

Avrà diritto alla normale retribuzione per la giornata di lunedì e martedì, qualora le operazioni di scrutinio dovessero prolungarsi oltre la mezzanotte di lunedì, (indipendentemente dall'orario in cui terminano le operazioni stesse); avrà inoltre diritto a due giorni di riposo compensativo per le giornate di sabato e domenica.

Tali riposi dovranno essere fruiti nei giorni immediatamente successivi al termine delle operazioni di seggio.

Per le giornate di sabato e domenica, in alternativa al riposo compensativo, il lavoratore può chiedere (si consiglia di far sottoscrivere una specifica richiesta) la liquidazione di altrettante giornate di retribuzione che verranno calcolate in ragione di $1/26^{\circ}$ della retribuzione mensile (o altro divisore contrattuale).

Lavoratore con orario normale di lavoro dal lunedì al sabato.

In tal caso il dipendente avrà diritto alla normale retribuzione per la giornata di sabato anche nel caso di impegno al seggio.

Avrà inoltre diritto ad una giornata di riposo compensativo, o alla liquidazione del corrispettivo di $1/26^{\circ}$ della retribuzione mensile (o altro divisore contrattuale) per la giornata di domenica. Avrà inoltre diritto alla giornata retribuita per il lunedì e martedì, qualora le operazioni di scrutinio si chiudano in tale giornata.

Per fruire di tali permessi il lavoratore deve avvertire preventivamente il datore di lavoro; al tal fine normalmente il lavoratore consegna al datore di lavoro:

- a) **prima di andare al seggio** - copia della convocazione al seggio;
- b) **al rientro dal seggio** - un attestato dei giorni trascorsi presso il seggio con la firma del Presidente del seggio stesso, il timbro della sezione elettorale e l'indicazione dell'orario di inizio e di chiusura delle operazioni. Il presidente di seggio produrrà l'attestazione sottoscritta dal Vicepresidente.

LA GIURISPRUDENZA

PROLUNGAMENTO DEL PATTO DI PROVA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9789 del 26 maggio 2020

La sentenza in esame ribadisce che il prolungamento del patto di prova, rispetto a quanto disposto dal CCNL applicato, costituisce una clausola di sfavore nei confronti del lavoratore.

Di conseguenza tale deroga è ammessa solo nel caso in cui il datore di lavoro sia in grado di provare che le mansioni affidate al dipendente sono particolarmente complesse.

Naturalmente il patto di prova che, lo ricordiamo, deve risultare da patto scritto, non può superare il periodo di 6 mesi posto dalla legge come limite di durata massima.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9790 del 26 maggio 2020



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Il patto di non concorrenza può riguardare attività lavorative anche diverse da quelle svolte dal dipendente durante il rapporto di lavoro.

Le attività vietate devono essere chiaramente individuate nel patto sia con riferimento all'oggetto che all'estensione territoriale.

La nullità del patto può derivare dalla eccessiva ampiezza delle limitazioni tali da annullare ogni possibilità per il lavoratore di ottenere una fonte di reddito.

LICENZIAMENTO PER FURTO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 11005 del 9 giugno 2020

Questa sentenza legittima il licenziamento del lavoratore che ha sottratto materiale al proprio datore di lavoro anche se di modico valore.

Secondo la suprema corte tale comportamento, tra l'altro rubricato dal CCNL tra i comportamenti che possono dare luogo ad una sanzione espulsiva, è sufficiente a ledere il rapporto fiduciario posto a base del rapporto di lavoro.

Si sottolinea come, in altri casi, l'esiguo valore dei beni sottratti non abbia giustificato il provvedimento del licenziamento.

ASSORBIBILITA' DEL SUPERMINIMO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 10779 del 5 giugno 2020

Salvo diversa pattuizione, il superminimo concesso al lavoratore si considera di fatto assorbibile.

La sentenza in esame ci mette però in guardia. Afferma infatti che il reiterato comportamento del datore di lavoro, il quale ha omesso l'assorbimento di tale elemento durante l'evoluzione della carriera del dipendente, muti il carattere del superminimo. Si ritiene infatti che con tale comportamento il datore di lavoro abbia voluto considerare il superminimo come non assorbibile.

Non vale quindi la manifestazione di volontà espressa al momento della sottoscrizione dell'accordo per l'erogazione di tale elemento ma anche il comportamento assunto nel corso del rapporto di lavoro, dal quale può derivare una diversa e contraria espressione di volontà delle parti.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DEL DIPENDENTE IN MALATTIA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 11535 del 15 giugno 2020

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 11702 del 17 giugno 2020

La prima sentenza in esame ha confermato il licenziamento intimato ad un lavoratore che, assente per malattia, risultava aver svolto attività incompatibili con lo stato di malattia.

I fatti erano stati accertati dal datore di lavoro mediante incarico ad agenzia investigativa.

La seconda sentenza conferma che l'attività svolta dalla lavoratrice durante lo stato di malattia è idonea a configurare giusta causa di licenziamento quanto l'attività esercitata dimostri l'inesistenza dello stato di malattia dichiarata o quando l'attività svolta comprometta o ritardi la guarigione.

LEGITTIMO IL CONTROLLO DELLA CAPACITA' LAVORATIVA DEL DIPENDENTE

Corte di Cassazione Sez. Lavoro ordinanza n. 1169 del 17 giugno 2020

Con questa ordinanza la Corte di Cassazione conferma la legittimità del controllo effettuato dal datore di lavoro a mezzo di agenzia investigativa sull'attività svolta dal dipendente durante un periodo di assenza per infortunio sul lavoro.



Bastianello & Tassarollo

Consulenti del Lavoro

Il divieto di indagini stabilito dallo statuto dei lavoratori si riferisce infatti agli accertamenti medici che devono essere effettuati tramite le strutture pubbliche. Nè il datore di lavoro ha effettuato controlli sull'attività lavorativa del dipendente.

Nel caso specifico è stato confermato il licenziamento del lavoratore che, durante un periodo di assenza per infortunio, svolgeva attività che, in base a quanto stabilito dalla certificazione medica, non avrebbe potuto svolgere.

Il dipendente avrebbe dovuto comunicare la guarigione e, di conseguenza, la ripristinata capacità lavorativa.



SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2020

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
SETTEMBRE 2020	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Regole generali

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

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	S E T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2020 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	S E 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 agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2019 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 agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	S E T	Compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	S E T	Contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	S E T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2020.
Mercoledì 30 INPS UniEMens	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.
Mercoledì 30 DIPENDENTI E PENSIONATI ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE ACCONTO	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 2020

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

Regole generali

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

Sabato 10 Scadenza posticipata a lunedì 12 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2020.
Sabato 10 Scadenza posticipata a lunedì 12 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2020 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2020 sui:



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

- LAVORO DIPENDENTE	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 2019 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).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	O T T	Compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	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 2020.
Martedì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2020.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2020

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

Regole generali

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

Lunedì 02 INPS UniEMens	N O V	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di settembre.
------------------------------------	-------------	---



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Lunedì 02 SOSTITUTI D'IMPOSTA	N O V	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta mod. 770 relativo all'anno 2019.
Lunedì 16 Termine posticipato a lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
- LAVORO DIPENDENTE	N O V	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 2019 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.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	N O V	Compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	N O V	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2020.