

**Edizione di martedì 9 febbraio 2021**

**NEWS DEL GIORNO**

**Lavoro intermittente: le indicazioni dell'INL alla luce dell'ultima giurisprudenza**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Interruzione del rapporto di lavoro: aspetti contributivi**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Metalmeccanica industria: rinnovato il Ccnl**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Violazione obbligo contrattuale di sostituire colleghi assenti per sciopero: irrogare sanzioni non integra condotta antisindacale**

**BLOG**

**Di vaccini, licenziamenti e ragionevoli dubbi**  
di Evangelista Basile

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Lavoro intermittente: le indicazioni dell'INL alla luce dell'ultima giurisprudenza***

di **Redazione**

L'INL, con [circolare n. 1 dell'8 febbraio 2021](#), ha offerto indicazioni in ordine al campo di applicazione del lavoro intermittente, anche in ragione delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

In particolare, in seguito alla sentenza di Cassazione n. 29423/2019, viene posto in evidenza che la contrattazione collettiva individua le sole “esigenze” che giustificano il ricorso al lavoro intermittente, ma non può interdire il ricorso a tale tipologia contrattuale. Pertanto, nell'ambito dell'attività di vigilanza, non vanno prese in considerazione eventuali clausole sociali che si limitino a “vietare” il ricorso al lavoro intermittente. In tali casi, occorrerà verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia invece ammissibile in virtù della applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia *“con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni”*.

In merito al settore autotrasporto, la circolare rileva che l'attuale contrattazione collettiva di settore non contiene specifiche previsioni in ordine all'individuazione delle “esigenze” per le quali è consentita la stipula del contratto intermittente. Di conseguenza – ferma restando l'eventuale presenza di ipotesi c.d. soggettive – si deve fare riferimento alla citata tabella allegata al R.D. 2657/1923, che, tra le attività da considerare di carattere discontinuo annovera, al punto 8, quella del *“personale addetto al trasporto di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità”*.

Stante la formulazione della disposizione (e la punteggiatura in essa utilizzata), il Ministero del lavoro ha argomentato che la discontinuità è dunque riferibile alle attività del solo personale addetto al carico e allo scarico, quale ulteriore “sotto categoria” rispetto a quanti sono adibiti al trasporto *tout court*, *“con esclusione delle altre attività ivi comprese quelle svolte dal personale con qualifica di autista”*.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*

Master di specializzazione

## **GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO E DELLE RISORSE UMANE**



Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Interruzione del rapporto di lavoro: aspetti contributivi***di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 528 del 5 febbraio 2021](#), ha fornito indicazioni in merito agli aspetti contributivi conseguenti all'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e nell'ipotesi di revoca del licenziamento.

Dal 15 agosto 2020 le interruzioni di rapporto di lavoro intervenute con tale modalità devono essere esposte all'interno del flusso UniEmens con il nuovo codice Tipo cessazione "2A". I datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpl, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa. Il contributo, interamente a carico del datore di lavoro, deve essere versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro. Per le cessazioni intervenute precedentemente alla pubblicazione del messaggio n. 528/2021, il datore di lavoro è tenuto all'assolvimento dell'obbligo contributivo entro e non oltre il termine di versamento della denuncia del mese di marzo 2021, senza applicazione di ulteriori oneri.

In caso di revoca del licenziamento, il rapporto di lavoro è ripristinato senza soluzione di continuità e il lavoratore beneficia del trattamento di integrazione salariale, al termine del quale decorrono nuovamente gli obblighi contributivi in capo al datore di lavoro. Durante tale periodo le quote di Tfr maturate restano a carico del datore di lavoro. I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di tesoreria, pertanto, devono versare al predetto Fondo le quote di Tfr maturate dal lavoratore a decorrere dalla data del licenziamento revocato e durante il periodo di integrazione salariale.

I datori di lavoro che non abbiano adempiuto al suddetto obbligo sono tenuti al versamento delle quote di Tfr entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella di pubblicazione del messaggio n. 528/2021, senza applicazione di ulteriori oneri.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*

Corso per dipendenti

## PAGHE E CONTRIBUTI BASE



Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Metalmecchanica industria: rinnovato il Ccnl***

di **Redazione**

In data 5 febbraio 2021 Federmeccanica, Assisat, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm e Uil hanno siglato l'[ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Metalmecchanica industria](#). Le principali novità riguardano: inquadramento e classificazione del personale, conseguente ridefinizione dei minimi tabellari, aumento della contribuzione aziendale al Fondo Cometa. La validità dell'accordo decorre dal 5 febbraio 2021 e scadrà il 30 giugno 2024.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*



**CONTRATTI COLLETTIVI E TABELLE**  
Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

**IN OFFERTA PER TE € 100,75 + IVA 4%** anziché € 155,00 + IVA 4%

Inserisci il codice sconto **ECLAVORO** nel form del carrello on-line per usufruire dell'offerta

Offerta non cumulabile con sconto Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni.  
Rinnovo automatico a prezzo di listino.

**-35%**

**ABBONATI ORA**

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Violazione obbligo contrattuale di sostituire colleghi assenti per sciopero: irrogare sanzioni non integra condotta antisindacale***

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 3 dicembre 2020, n. 27747, ha stabilito che il rifiuto di alcuni portalettere di effettuare la consegna di una parte della corrispondenza, di competenza di un collega assegnatario di altra zona della medesima area territoriale, in violazione dell'obbligo previsto in proposito dall'accordo sindacale, non costituisce astensione dal lavoro straordinario, né astensione per un orario delimitato e predefinito, ma rifiuto di effettuare una delle prestazioni dovute, sicché può dare luogo a responsabilità contrattuale e disciplinare del dipendente senza che il comportamento datoriale di irrogazione delle sanzioni sia qualificabile come antisindacale.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*

Master di specializzazione

DIRITTO SINDACALE

 **Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!**

accedi al sito >

**BLOG**

---

## ***Di vaccini, licenziamenti e ragionevoli dubbi***

di **Evangelista Basile**

La pandemia causata dalla diffusione del COVID-19 ha portato con sé numerose nuove questioni, che sono ben presto divenute oggetto di dibattito tanto nella società civile quanto nelle aule di Tribunale.

Dal punto di vista del diritto del lavoro, al netto delle problematiche interpretative sorte a seguito dell'emanazione della legislazione di emergenza, uno dei temi più scottanti è stato, fin dagli albori della pandemia, quello della responsabilità del datore di lavoro in relazione al proprio obbligo di protezione della salute dei dipendenti.

Come noto, tale obbligazione trova il proprio fondamento nell'articolo 2087, cod. civ., secondo cui *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Tale norma, a sua volta, è – da una parte – necessario corollario di diritti di rango costituzionale, quale quello alla salute (articolo 32, Costituzione) e quello di libertà di iniziativa economica (articolo 41, Costituzione) e, dall'altra, norma di chiusura del sistema di tutele dell'integrità del lavoratore, configurandosi dunque come norma di carattere generale a finalità prevenzionistica.

Occorre fin da subito rilevare che proprio i caratteri appena detti di questa norma hanno, negli anni, condotto la giurisprudenza ad ampliare enormemente (e talvolta anche in maniera opinabile) la portata dell'obbligo in capo al datore di lavoro di “prevenire” tutto ciò che possa ledere la salute dei prestatori di lavoro.

Pertanto, secondo l'interpretazione ormai consolidata, l'imprenditore, nell'esercizio del suo potere organizzativo, è tenuto a valutare e prevenire anche rischi provenienti da agenti provenienti dall'esterno dell'azienda, come per esempio gli agenti atmosferici cui i dipendenti possono essere esposti nello svolgimento della prestazione, i comportamenti imprudenti o addirittura dolosi di terzi o gli agenti patogeni di cui possa essere portatore un utente del servizio o un fornitore. Ci si figuri come si possa ritenere del tutto libero l'imprenditore dal prendere iniziative atte a contrastare la diffusione di un virus, il cui contagio – per stessa ammissione del Legislatore (articolo 42, comma 2, D.L. 18/2020, convertito con L. 27/2020) – è da ritenersi infortunio sul lavoro.

All'inizio del 2020 il problema era, infatti, sostanzialmente legato all'eventuale contagio



avvenuto sul luogo di lavoro (l'Inail, per alcune categorie, al fine di riconoscere l'indennità di infortunio, lo ha addirittura presunto).

A un anno dalla pandemia, la discussione si è, invece, spostata (sebbene la precedente non abbia ancora definizione!) sulla vaccinazione quale strumento di prevenzione da adottare da parte del datore di lavoro proprio al fine di ottemperare a quell'obbligo di cui all'articolo 2087, cod. civ., e sul parallelo diritto del prestatore di lavoro di (non) sottoporsi a un simile trattamento sanitario.

La questione, lungi dal voler essere solo uno scontro tra le ragioni del sì o del no al vaccino, è di importanza fondamentale: da una parte, infatti, il datore di lavoro che non "imponga" (contrattualmente) ai propri dipendenti il vaccino rischia poi di essere ritenuto responsabile di un eventuale contagio in azienda e, dall'altra, la medesima imposizione può essere, invece, considerata illegittima, perché in violazione dei diritti costituzionali della persona.

La dottrina si è, dunque, divisa fra chi ha sostenuto che il datore di lavoro possa (e, anzi, in virtù dell'articolo 2087, cod. civ., debba) imporre la vaccinazione, pena il licenziamento (o quanto meno la sospensione del rapporto di lavoro) e chi, invece, ha ritenuto che il datore di lavoro non possa obbligare i prestatori di lavoro a disporre di un proprio diritto fondamentale sotto il "ricatto" del recesso.

Come spesso accade, *in medio stat virtus* e non tanto nel senso di voler abbracciare una tesi piuttosto che un'altra, ma nel senso – per rimanere in tema di prevenzione – di voler essere prudenti nella gestione di una problematica ancora tutta in divenire.

In linea di principio, infatti, l'obbligo di prevenzione del datore di lavoro è talmente vasto da non far ritenere possibile un'esclusione di responsabilità per questa specifica questione, il che farebbe assolutamente propendere per una prudente imposizione della vaccinazione ai propri dipendenti.

Fra l'altro, è appena il caso di accennare al fatto che l'emergenza sanitaria ha toccato e compresso anche altri diritti e libertà costituzionalmente garantiti, fra i quali quello alla "non vaccinazione" non assurge di certo al più importante.

Ovviamente sarebbe – come al solito – auspicabile un intervento normativo che introduca l'obbligo di vaccinazione (come già previsto per altre patologie), che taglierebbe così la testa al toro e renderebbe chiari i rapporti di forza fra il 2087, cod. civ., e la riserva di legge di cui all'articolo 32, Costituzione.

In assenza, però, la questione non può essere tenuta in sospenso: si pensi a tutte quelle categorie di lavoratori (operatori sanitari, *in primis*) già interessati dalla c.d. Fase 1 del piano di vaccinazione.

Cosa succede in caso di rifiuto? Può il datore di lavoro licenziare il lavoratore che non si voglia

vaccinare?

Il problema non è affatto di facile risoluzione. A sostegno della tesi dell'obbligo, in effetti, oltre all'articolo 2087, cod. civ., vi è un'altra norma particolarmente interessante, che ci permette di guardare anche e specularmente agli obblighi del prestatore di lavoro quale cittadino e quale necessario collaboratore dell'imprenditore nella messa in atto degli obblighi di salute e sicurezza incombenti su quest'ultimo.

Si tratta di una norma contenuta nel T.U. salute e sicurezza sul lavoro, all'articolo 20, che recita: *"Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni e omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro"*.

Il tema, pertanto, a parere di chi scrive, andrebbe spostato sulla definizione della funzione del vaccino per il COVID-19 nello specifico, ovvero se quest'ultimo abbia funzione di protezione solo personale, e quindi del solo vaccinato, o se, invece, le caratteristiche del vaccino siano tali da riuscire a proteggere anche gli altri. Ad oggi la risposta sugli effetti della vaccinazione non è univoca, ma è di tutta evidenza che, ove fosse la seconda ipotesi quella corretta, scatterebbe inevitabilmente quell'obbligo di cooperazione del lavoratore di cui all'articolo 20, T.U..

In ogni caso – e in considerazione di tutti i dubbi finora espressi, che varieranno anche sulla base dell'andamento della pandemia stessa – la soluzione dovrebbe essere ricondotta ai principi generali di buona fede e correttezza, che vedono il recesso dal rapporto quale *extrema ratio*, ben potendosi, in caso di rifiuto alla vaccinazione (che, ricordiamolo, potrebbe anche essere giustificato e non semplice presa di posizione negazionista!), invece, preferire più ragionevoli e più conservative ipotesi, quali l'adibizione a mansioni a minor rischio di contagio, la sospensione del rapporto (e del correlato obbligo retributivo) o – dove possibile – l'esercizio della prestazione in modalità a distanza (così come si è fatto durante la pandemia).

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il [form](#) sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

**IL GIURISTA DEL LAVORO**  
il mensile di giurisprudenza e dottrina giuslavoristica per la gestione del contenzioso

**IN OFFERTA PER TE € 91,00 + IVA 4%** anziché € 140,00 + IVA 4%

Inserisci il codice sconto **ECLAVORO** nel form del carrello on-line per usufruire dell'offerta

Offerta non cumulabile con sconto Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni.  
Rinnovo automatico a prezzo di listino.

**ABBONATI ORA**