

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 4_2022 DEL 25 GENNAIO 2022

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2021.....	2
SCADENZARIO GENNAIO 2022	3
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI.....	3
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	3
31 GENNAIO: QUAS.....	3
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	3
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE.....	3
SCADENZARIO FEBBRAIO 2022	4
5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	4
9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE.....	4
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	4
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE.....	5
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S.....	5
16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022.....	5
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM.....	5
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI.....	5
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO.....	5
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24.....	6
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO.....	6
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022.....	6
FESTIVITÀ	7
GENNAIO 2022.....	7
FEBBRAIO 2022.....	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
DIVIETO DI LICENZIAMENTO E ACCESSO ALLA NASPI IN CASO DI ADESIONE AD UN ACCORDO COLLETTIVO.....	8
METASALUTE, IMPLEMENTATA LA PROCEDURA PER L'INSERIMENTO DEI FAMILIARI NON A CARICO.....	10
CASSAZIONE, IL CERTIFICATO MEDICO FALSO NON DETERMINA IL LICENZIAMENTO.....	12
FOCUS	14
AMMORTIZZATORI SOCIALI: LE NOVITÀ IN MATERIA DI INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE.....	14
IL QUESITO DEL MESE	16
CONGEDO DI PATERNITÀ CADENTE DI DOMENICA.....	16
NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA	17
APE SOCIALE: APERTURA DELLE ISTANZE DI RICONOSCIMENTO PER L'ANNO 2022.....	17

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 dicembre 2021 al 14 gennaio 2022, è pari a 4,359238.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	
aprile 2022	Martedì 17 maggio	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO GENNAIO 2022

31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Termine ultimo per la trasmissione del prospetto informativo dei disabili inerente la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2021.

31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 GENNAIO: QUAS

Secundo l'articolo 3 del regolamento del Qu.A.S, i contributi Qu.A.S. devono essere versati entro il 31 gennaio di ogni anno per le aziende che aderiscono al sistema MAV-Bonifico Bancario.

La riscossione viene attivata dalla Cassa una volta l'anno mediante invio postale di un MAV bancario elettronico per le aziende che aderiscono alla modalità di pagamento MAV-Bonifico bancario.

31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, i tipi di spese sanitarie sostenute nel corso del 2021 da escludere, i dati anagrafici (nome e cognome, luogo e data di nascita), il codice fiscale, il numero della tessera sanitaria e la relativa data di scadenza, al fine dell'elaborazione della dichiarazione precompilata.

SCADENZARIO FEBBRAIO 2022

5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

A decorrere da questa data e fino all'8 marzo, i contribuenti potranno comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2021 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) importi sottoposti a regime di detassazione;
- g) versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2021;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto;

I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D. L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S

Scade il versamento dei contributi Qu.A.S per le aziende che scelgono la modalità di pagamento tramite sistema F24-Uniemens.

16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data va effettuato il versamento in unica soluzione o il versamento della prima rata – se si ha optato per il pagamento rateale – dell'autoliquidazione 2021/2022.

Entro questa data vanno inviate, telematicamente, anche la dichiarazione delle retribuzioni e la comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte.

20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2021 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT 24 al fine di applicare la riduzione dei premi.

Si evidenzia come sia necessario allegare al modello la relativa documentazione probante.

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO

I datori di lavoro secondo la legge hanno tempo fino al 28 febbraio per effettuare l'operazione di conguaglio fiscale dell'anno precedente, quindi entro l'emissione del Libro Unico (le buste paga) del mese di febbraio.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data si deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti.

FESTIVITÀ

GENNAIO 2022

1° Gennaio – Primo dell'anno: festività cadente sabato - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate, ma occorre verificare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in merito alle ore da retribuire. Alcuni contratti infatti prevedono che, non cadendo dal lunedì al venerdì, debba avere lo stesso trattamento previsto per le festività domenicali (riconosciuto un compenso pari a 6 ore e 40 minuti).

6 gennaio – Epifania: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

FEBBRAIO 2022

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

DIVIETO DI LICENZIAMENTO E ACCESSO ALLA NASPI IN CASO DI ADESIONE AD UN ACCORDO COLLETTIVO

Con la circolare n. 180 del 1° dicembre 2021, l'Inps si sofferma sull'erogazione della NASpi nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale durante il periodo di vigenza del divieto di licenziamento per motivi economici causati dal Covid.

Come noto, il decreto Agosto ha previsto la possibilità di forzare il blocco dei licenziamenti in caso di adesione del lavoratore all'accordo collettivo precedentemente stipulato tra le sigle sindacali e l'azienda, teso proprio a favorire l'esodo dei lavoratori con il beneficio della NASpi. Il blocco dei licenziamenti, inizialmente previsto fino al 30 giugno 2021, è stato successivamente prorogato al 31 ottobre 2021 e al 31 dicembre 2021 in caso di utilizzo di alcuni ammortizzatori sociali.

Più in dettaglio, la proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo oltre la data del 30 giugno 2021 era stata prevista sia per i datori di lavoro privati che del settore agricolo che, avendo presentato domanda, erano stati autorizzati ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga e di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA).

Diversamente, la proroga è stata concessa fino al 31 dicembre 2021 per determinate categorie di datori di lavoro, quali:

- i datori di lavoro privati che avendo presentato domanda, sono autorizzati ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga;
- i datori di lavoro delle industrie del settore tessile (attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15) che, avendo presentato domanda, sono autorizzati al trattamento CIGO COVID ai sensi dell'articolo 50-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis e dell'art. 11 del decreto legge n. 146 del 2021;
- le imprese con più di mille dipendenti che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021;
- i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del DL. 41/2021 che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sono autorizzati – previa domanda – ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del D. Lgs. 148/2015, beneficiando dell'esonero dal contributo addizionale;
- i datori di lavoro che sono autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo n. 148 del 2015 per non più di 13 settimane dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021;
- i datori di lavoro privati dei settori del turismo (incluso stabilimenti termali e del commercio, del settore creativo, culturale e dello spettacolo) che beneficiano dell'esonero di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni-bis.

Stante tali previsioni normative, l'Istituto evidenzia che per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpi per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso solo nel

caso in cui l'adesione del lavoratore all'accordo sia occorsa entro il termine 30 giugno 2021. Ne consegue che, i lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro a seguito di adesione ad un accordo collettivo aziendale, con decorrenza successiva al 30 giugno 2021, possano accedere alla prestazione NASpl esclusivamente se la cessazione sia intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta successivamente al 30 giugno 2021, ma con un datore di lavoro per il quale il divieto di licenziamento era venuto meno dalla data del 1° luglio 2021, invece, l'accesso alla prestazione NASpl è ammessa secondo le ipotesi "ordinarie" di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero in caso di: licenziamento, naturale scadenza del contratto a tempo determinato, dimissioni per giusta causa, dimissioni durante il periodo di maternità, licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 23/2015 e risoluzione consensuale (anche in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore).

METASALUTE, IMPLEMENTATA LA PROCEDURA PER L'INSERIMENTO DEI FAMILIARI NON A CARICO

Con la circolare n. 1, pubblicata lo scorso 10 gennaio 2022, il fondo Metasalute ha informato gli iscritti che dal 11 al 31 gennaio 2022 sarà disponibile on-line la procedura per l'inclusione a pagamento, per l'anno 2022, dei familiari non fiscalmente a carico. Dopo il 31 gennaio improrogabilmente sarà nuovamente inibita la possibilità di inserire le adesioni dei familiari a pagamento.

Il lavoratore potrà iscrivere i componenti del proprio nucleo familiare che nel 2022 non saranno fiscalmente a carico, ovvero:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i conviventi di fatto di cui alla L.76/2016 (Art. 1, commi 36-65) ("...si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile...");
- i figli non fiscalmente a carico e non conviventi di lavoratore dipendente iscritto affidati con sentenza di separazione/divorzio all'ex coniuge;
- i figli non fiscalmente a carico purché conviventi;
- i figli fiscalmente a carico dal compimento del 26° anno d'età.

Il lavoratore aderente al fondo Metasalute che intende iscrivere il proprio nucleo familiare non fiscalmente a carico deve accedere dal sito del Fondo www.fondometasalute.it alla propria Area Riservata con le credenziali generate al momento della registrazione e cliccare sul pulsante "Attiva copertura a pagamento 2022" presente nella sezione "Familiari".

Il versamento della contribuzione per il nucleo familiare non fiscalmente a carico è annuale anticipato e a totale carico del lavoratore dipendente iscritto e deve essere effettuato dal lavoratore titolare utilizzando le procedure di pagamento MAV previste dal Fondo. L'iscrizione si perfeziona solo con l'incasso del pagamento tramite MAV che dovrà essere effettuato entro e non oltre il 31 gennaio 2022.

Il lavoratore dipendente potrà far aderire i propri familiari non fiscalmente a carico al Piano Base con massimali autonomi o, in caso di piani superiori, allo stesso piano cui egli già aderisce con massimali autonomi. Saranno abilitati all'inserimento dei familiari non fiscalmente a carico i lavoratori "in copertura" e "in attesa di copertura". Non sarà consentita l'iscrizione dei familiari a pagamento per i lavoratori che risulteranno "fuori copertura".

Per ciascun familiare non fiscalmente a carico, l'assistenza diretta sarà attiva dal 8/2/2022. Il regime di rimborso sarà attivato dal 1° gennaio 2022 o dalla data di decorrenza della copertura 2022 del lavoratore titolare capo nucleo, ma la richiesta del rimborso delle prestazioni sanitarie per tale periodo potrà essere presentata a partire dal 8/02/2022.

Le coperture sanitarie a pagamento non vengono rinnovate in automatico e infatti, l'iscrizione al Fondo del familiare pagante cesserà il 31 dicembre 2022. I lavoratori che nel 2021 hanno attivato la copertura a pagamento per i familiari non a carico e che sono interessati a rinnovare l'adesione degli stessi anche per l'anno 2022 dovranno accedere alla sezione "Familiari" ed eseguire l'apposita procedura nei tempi

sopraindicati. Il mancato pagamento determinerà l'impossibilità di rinnovare l'iscrizione dei familiari non a carico per l'anno 2022.

La circolare ricorda che, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento del Fondo, a partire dall'anno 2022, nel caso in cui un familiare non fiscalmente a carico decida di non aderire nuovamente per l'anno 2022, questo potrà iscriversi trascorsi 3 anni dall'ultima adesione al Fondo (ad esempio, il familiare del lavoratore iscritto come fiscalmente non a carico per l'anno 2021 che sceglie di non aderire per l'anno 2022, potrà iscriversi nuovamente come familiare non fiscalmente a carico solo a partire dall'anno 2025).

Infine, il fondo comunica che per qualunque chiarimento o assistenza è possibile chiamare il Contact Center amministrativo al numero 800-189671, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 18.00.

CASSAZIONE, IL CERTIFICATO MEDICO FALSO NON DETERMINA IL LICENZIAMENTO

La simulazione, da parte di un lavoratore subordinato, di una grave infermità del coniuge al fine di ottenere alcuni giorni di permesso retribuito, non è punibile con la sanzione disciplinare massima: è quanto stabilito dalla Suprema Corte di Cassazione nella sentenza n. 31065 del 2 novembre 2021.

La dipendente di una nota società di comunicazioni veniva licenziata per aver indebitamente fruito di tre giorni di permesso retribuito giustificati dalla necessità di assistere il marito gravemente ammalato, come dimostrato dal certificato del proprio medico curante. Tale circostanza, tuttavia veniva successivamente smentita dal fatto che lo stesso, anch'egli dipendente della medesima azienda, fosse in ferie nei giorni successivi alla malattia. Secondo i giudici di prime cure aditi, però, alla dipendente si sarebbe dovuta applicare la sanzione conservativa che la contrattazione collettiva prevede per la "simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere agli obblighi di servizio" e non il licenziamento. Per tali motivi, infatti, la dipendente otteneva la reintegra sul posto di lavoro poiché non poteva ritenersi integrata la fattispecie per la quale il CCNL di riferimento prevede l'irrogazione del licenziamento mancando il requisito del "forte pregiudizio" arrecato all'azienda.

Avverso tale sentenza ricorreva per Cassazione la società datrice, con due motivi di ricorso. Con il primo motivo la società denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 cc e degli articoli del CCNL vigente avendo, la Corte territoriale, erroneamente recepito le fattispecie previste dalla contrattazione collettiva come un mero indice esemplificativo di ipotesi di risoluzione per giusta causa del rapporto di lavoro. Con il secondo motivo la società lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970 avendo, la Corte territoriale, trascurato che la condotta illecita non consisteva nella sola simulazione di malattia, bensì nella produzione un certificato medico attestante la situazione di fatto non veritiera.

I due motivi di ricorso, esaminati congiuntamente data la loro stretta interconnessione, venivano ritenuti infondati. Secondo un consolidato orientamento, "le previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari non vincolano il giudice di merito, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale. Tuttavia la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c., considerato altresì che la legge n. 183 del 2010, art. 30, comma 3, ha previsto che nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro". Solo qualora il contratto collettivo preveda espressamente una sanzione conservativa per una specifica condotta, allora in tal caso il giudice è vincolato dal CCNL, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore. Infatti, data la forte natura privatistica della contrattazione collettiva, l'interpretazione delle norme non può avvenire per analogia in quanto ciascun settore presenta peculiarità proprie che le parti stipulanti disciplinano in modo diverso.

Quando invece una determinata fattispecie non venga espressamente disciplinata dalle parti sociali, l'interpretazione estensiva delle norme del CCNL è consentita dall'art. 1365 c.c.. In questi casi, l'interprete "deve tener presenti le conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e verificare se sia possibile ricomprendere nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione ermeneutica, al criterio di ragionevolezza imposto dalla medesima norma".

Secondo tali premesse, quindi, la Corte territoriale aveva correttamente considerato la tipizzazione della giusta causa fornita dal CCNL quale parametro di riferimento al fine di ritenere ingiustificato il licenziamento. Infatti, secondo il contratto collettivo, il licenziamento è previsto solo in caso di violazione dolosa di leggi, regolamenti, doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato "forte pregiudizio" alla società o a terzi. Pertanto, non avendo la società dimostrato tali ipotesi, la Suprema Corte procedeva al rigetto del ricorso, confermando la reintegra della dipendente e condannando la ricorrente al pagamento delle spese procedurali.

FOCUS

AMMORTIZZATORI SOCIALI: LE NOVITA' IN MATERIA DI INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Secondo il dettato normativo di cui al comma 223 dell'articolo 1 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (legge di Bilancio 2022) recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" le novità legislative in materia di DIS-COLL trovano applicazione per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2022.

Premesso che per evento di disoccupazione si intende la cessazione dal lavoro che abbia comportato lo stato di disoccupazione, l'introduzione del comma 15-quinquies ha previsto una serie di novità:

- una diversa decorrenza del meccanismo di riduzione (c.d. décalage) della prestazione;
- un ampliamento della durata e una diversa modalità di calcolo della disoccupazione, nonché il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione;
- l'obbligo di versamento, per alcune categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, di un'aliquota contributiva contro la disoccupazione pari a quella dovuta per la prestazione NASpI.

Se inizialmente l'indennità di disoccupazione DIS-COLL si riduceva in misura pari al tre per cento ogni mese, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° giorno della prestazione), ai sensi dell'articolo 15, commi 5 e 15-quinquies, del decreto legislativo n. 22 del 2015, per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, l'indennità si ridurrà nella misura del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (quindi dal 151° giorno della prestazione).

Nel dettarne la modalità di determinazione della durata della prestazione, la normativa ha stabilito che la DIS-COLL deve essere corrisposta per un numero di mesi pari alla metà dei periodi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno civile (cfr. il comma 15-bis del medesimo articolo) precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento e non può in ogni caso superare la durata massima di 6 mesi, estesa a 12 mesi per gli eventi di disoccupazione verificatisi con decorrenza 1° gennaio 2022.

In merito al calcolo, il legislatore ha precisato che il parametro di riferimento per determinare la durata della prestazione, in conformità ad uno specifico indirizzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, siano i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio.

Con particolare riferimento alle modalità di presentazione della domanda di DIS-COLL, è stato precisato che i potenziali beneficiari dovranno presentare richiesta all'INPS esclusivamente in via telematica, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato nel sito internet dell'ente e le credenziali di accesso sono attualmente: lo SPID di livello 2 o superiore, la Carta di identità elettronica 3.0 (CIE) o la Carta nazionale dei servizi (CNS).

Per i periodi di fruizione della prestazione DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi, ma è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile entro un limite di

retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso (come previsto dal comma 4 dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 22 del 2015) ed il periodo sarà computato ai fini dell'anzianità contributiva utile al perfezionamento dei requisiti pensionistici.

Infine, il comma 15-quinquies ha altresì disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci che non ne hanno diritto, sarà dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione di disoccupazione NASpI.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO DI PATERNITÀ CADENTE DI DOMENICA



Richiesta:

Chiediamo informazioni per un congedo di paternità obbligatorio svolto nella giornata di domenica (operaio retribuito ad ore). L'Inps in questo caso indennizza il congedo? Se no, l'azienda è obbligata ad integrare?



Risposta:

La Circolare Inps 42/2021, per la prima volta ha affrontato la questione posta precisando che

“Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, si precisa che devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative”.

Quindi se il lavoratore non presta lavoro nella giornata di domenica, l'INPS non riconosce l'indennizzo in tale giornata. Se il lavoratore presta lavoro nella giornata di domenica, l'INPS riconosce l'indennizzo in tale giornata.

Non risultano obblighi normativi generali a integrare le giornate non indennizzate dall'INPS ma comunque per la parte “retributiva” è sempre necessario un passaggio con il CCNL qualora vengano dettate disposizioni di miglior favore

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

APE SOCIALE: APERTURA DELLE ISTANZE DI RICONOSCIMENTO PER L'ANNO 2022

In seguito alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 in materia di Ape sociale, l'INPS, con il messaggio n. 274 del 2022, di seguito riportato integralmente, comunica il posticipo del termine di scadenza del periodo di sperimentazione e la contestuale riapertura delle domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso alla misura.

Testo completo del messaggio

Sulla Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 310 del 31 dicembre 2021, Supplemento ordinario n. 49/L, è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” (legge di Bilancio 2022).

L'articolo 1 della menzionata legge, ai commi 91, 92 e 93 ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni in materia di APE sociale di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e successive modificazioni.

In particolare, il comma 91 ha previsto il posticipo del termine di scadenza del periodo di sperimentazione dell'APE sociale al 31 dicembre 2022.

Il medesimo comma 91, nonché il successivo comma 92 hanno inoltre modificato, con effetto dal 1° gennaio 2022, le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 179, lettere a) e d), della legge n. 232/2016, introducendo delle novità in merito alle condizioni per il riconoscimento dell'APE sociale per coloro che accedono al beneficio in qualità di disoccupati o di lavoratori dipendenti che svolgono attività c.d. gravose.

Per i disoccupati di cui alla lettera a) del comma 179 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016 è stata eliminata la condizione del decorso del trimestre in stato di disoccupazione; mentre per l'individuazione dei lavoratori che svolgono attività c.d. gravose è stato introdotto, all'allegato 3 annesso alla legge di Bilancio 2022 (Allegato n.1), un nuovo elenco delle professioni aventi diritto all'APE sociale e, per alcune di esse - operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini, per i ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3) - è stata prevista una riduzione a 32 anni del requisito contributivo minimo richiesto per l'accesso al trattamento in esame.

Infine, il comma 93 dell'articolo 1 della citata legge n. 234/2021 ha incrementato le autorizzazioni ai limiti annuali di spesa al fine di garantire il finanziamento della misura.

Tanto premesso, con il presente messaggio, si comunica che le domande per il riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'APE sociale sono state riaperte a fare data dal 18 gennaio 2022.

Dalla medesima data sono disponibili, nella sezione “Moduli” in “Prestazioni e servizi” presente sul sito dell'Istituto, anche i modelli per le attestazione che i datori di lavoro devono rilasciare ai lavoratori fini della richiesta dell'APE sociale per la categoria di cui alla lettera d) del comma 179 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016, e successive modificazioni, differenziati a seconda che il richiedente del beneficio sia un lavoratore dipendente del settore privato, del settore pubblico (AP148) o un lavoratore domestico (AP149).

Si fa riserva di fornire, con successiva circolare, ulteriori istruzioni sulle modifiche introdotte alla normativa in materia di APE sociale dalla legge n. 234/2021.

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.