

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 6_2022 DEL 08 FEBBRAIO 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 FEBBRAIO 2022 | 3 |
| 16 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE | 3 |
| 16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI..... | 3 |
| 16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE | 3 |
| 16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S | 4 |
| 16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022  | 4 |
| 20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM..... | 4 |
| 28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI | 4 |
| 28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO | 4 |
| 28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS | 4 |
| 28 FEBBRAIO: MODELLO OT23  | 5 |
| 28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO | 5 |
| 28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022 | 5 |
| SCADENZARIO MARZO 2022 | 6 |
| 5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE | 6 |
| 15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE | 6 |
| 16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU..... | 6 |
| 16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU..... | 6 |
| 16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI..... | 6 |
| 16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE | 7 |
| 21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU | 7 |
| 31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO | 7 |
| 31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA | 7 |
| 31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS | 8 |
| FESTIVITÀ | 9 |
| FEBBRAIO 2022 | 9 |
| MARZO 2022 | 9 |
| NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO | 10 |
| CONGEDO PARENTALE SARS COV-2 PER I GENITORI LAVORATORI AUTONOMI, ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA | 10 |
| ASSEGNO UNICO: LA RIVOLUZIONE DETTATA DALLA LEGGE DI BILANCIO | 12 |
| APPALTI: NON C'È RESPONSABILITÀ AUTOMATICA DEL COMMITTENTE PER LA MORTE DI UN OPERAIO | 14 |
| FOCUS | 15 |
| SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO, IL DATORE NON E' TENUTO A COMUNICARLO AL DIPENDENTE ... | 15 |
| IL QUESITO DEL MESE | 17 |
| CONTRIBUTI IVS | 17 |
| NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA | 18 |
| INPS, PRONTA LA VIDEO-GUIDA PER I NEO PENSIONATI..... | 18 |
| RASSEGNA PERIODICA | 20 |
| FONDO EST, INTERROTTA LA COPERTURA SANITARIA PER I DIPENDENTI IN SOSPENSIONE COVID | 20 |

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 FEBBRAIO 2022

16 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

A decorrere da questa data e fino al 15 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 sostituito;

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 ha senso l'icona?

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 va inviata, telematicamente, anche 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** **non è il primo trimestre 2022?** entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: 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.

28 FEBBRAIO: 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.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT23 ha senso l'icona news?

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT23 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

Idatori 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.

SCADENZARIO MARZO 2022

5 MARZO: 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.

15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine ultimo entro cui i contribuenti possono 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 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU

I sostituti d'imposta sono tenuti a trasmettere telematicamente i dati delle Certificazioni Uniche all'Agenzia delle Entrate.

16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU

Termine ultimo per la consegna al lavoratore dipendente o autonomo (interessato alla redazione del modello 730 precompilato) della Certificazione Unica relativa ai redditi percepiti nel periodo d'imposta 2021.

16 MARZO: 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 sostituito;

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 MARZO: 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.

21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU

I sostituti d'imposta devono effettuare un nuovo invio contenente i dati riveduti e corretti nei casi in cui si dovessero evidenziare Certificazioni Uniche erranee o incomplete.

31 MARZO: 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.

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2021 che a fine dicembre 2021 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2022, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: 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.

FESTIVITÀ

FEBBRAIO 2022

Nessuna festività prevista

MARZO 2022

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CONGEDO PARENTALE SARS COV-2 PER I GENITORI LAVORATORI AUTONOMI, ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con il messaggio n. 327 del 21 gennaio 2022, l'INPS ha fornito importanti indicazioni in merito alle modalità di presentazione delle domande relative al "Congedo parentale SARS CoV-2" per i genitori, lavoratrici e lavoratori autonomi, iscritti all'Inps e per quelli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

Il suddetto congedo, introdotto con l'articolo 9 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, potrà essere usufruito dal 22 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021. Successivamente, l'articolo 17 del decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221, ha prorogato fino al 31 marzo 2022 il termine per la fruizione del congedo in argomento.

Il nuovo "Congedo parentale SARS CoV-2" potrà essere fruito dai genitori, anche affidatari o **collocatori,???** che siano lavoratori dipendenti, lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o lavoratori autonomi iscritti all'Inps, e dovrà essere utilizzato per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa.

Altresì, il congedo potrà essere utilizzato, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata.

Per i periodi di astensione fruiti sarà riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito a seconda della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente il congedo e i periodi saranno coperti da contribuzione figurativa.

Le domande potranno essere presentate esclusivamente in via telematica, sul portale web dell'Istituto, o attraverso il contact center integrato tramite gli Istituti di patronato.

In merito alle modalità operative per la richiesta del congedo, l'Inps ha specificato il percorso da utilizzare sul portale. Nel dettaglio, per presentare la domanda sarà necessario utilizzare la procedura per l'acquisizione delle "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito" – Servizio "Maternità", selezionando la voce "Congedo Parentale" e la tipologia di lavoratore "Autonomi" o "Gestione separata".

Dopo aver completato le informazioni di tipo anagrafico sarà necessario:

- nella pagina "Tipo richiesta", selezionare "Richiesta di uno dei congedi istituiti per emergenza COVID-19", cliccare quindi su "AVANTI";
- nella pagina "Richiesta congedi istituiti per emergenza COVID-19", spuntare la richiesta "Congedo parentale SARS CoV-2 (D.L. n.146 del 21/10/2021)", cliccare quindi su "AVANTI";
- indicare il motivo per il quale si richiede il congedo e le informazioni relative alle certificazioni/attestazioni/provvedimento, cliccare quindi su "AVANTI";
- procedere con l'acquisizione e richiedere un periodo coperto dalla certificazione (se presente), purché ricadente nell'intervallo previsto dalla norma, ossia dal 22 ottobre 2021 e fino al 31 marzo 2022.

Per richiedere invece il congedo parentale ordinario di cui al decreto legislativo n. 151/2001 in modalità giornaliera sarà necessario, nella pagina iniziale nella quale si seleziona il “Tipo richiesta”, spuntare l'opzione “Richiesta per congedo parentale”.

ASSEGNO UNICO: LA RIVOLUZIONE DETTATA DALLA LEGGE DI BILANCIO

A decorrere dal 2022, per sostenere la crescita e razionalizzare il sistema fiscale, la Legge di Bilancio ha introdotto per il triennio 2022-2024 una duplice riforma destinata a produrre miglioramenti significativi, sia sul reddito disponibile delle famiglie, sia sugli effetti distorsivi associati all'andamento irregolare delle aliquote marginali: la revisione dell'IRPEF e l'introduzione dell'assegno unico e universale (AUU) per i nuclei familiari con figli minori di 21 anni.

Pur non rientrando nell'ambito operativo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ma di concerto con l'indagine conoscitiva condotta presso le Commissioni riunite Finanze e Tesoro del Senato e Finanze della Camera, la riduzione della pressione fiscale potrà concorrere a realizzare gli obiettivi di equità sociale ed ottimizzazione della competitività del sistema produttivo, sostenendo la ripresa economica e preservando l'equilibrio dei conti pubblici.

Se da un lato la rimodulazione delle aliquote IRPEF ha concentrato i benefici sui contribuenti con un reddito complessivo compreso tra i 28.000 ed i 40.000 euro (limitando progressivamente gli effetti sulle fasce di reddito più alte), dall'altro lato la variazione delle detrazioni da lavoro ha permesso di ridurre il prelievo sulle categorie di reddito più basse, eliminando le conseguenze distorsive dettate dall'equità orizzontale.

D'altronde, l'evidenza di tali effetti negativi nello scenario pre-riforma era ravvisabile nell'applicazione di un'aliquota marginale superiore al 40% per i lavoratori dipendenti senza carichi familiari aventi un reddito complessivo superiore a 28.000 euro, toccando la soglia del 60% circa sulle unità di reddito comprese tra i 35.000 ed i 40.000 euro.

Importante novità è la riduzione del numero di aliquote d'imposta, da cinque a quattro, oltre all'incremento delle detrazioni da lavoro per tutte le categorie di lavoratori e all'estensione della "no-tax area" di 500 euro per i pensionati e di 700 euro per i lavoratori autonomi. La legge di bilancio ha ulteriormente previsto l'applicazione del trattamento integrativo per i lavoratori dipendenti in misura inferiore a 100 euro mensili anche per i redditi superiori a 15.000 euro e la riduzione del livello delle aliquote centrali (nello specifico di due punti percentuali per il secondo scaglione e di tre punti percentuali per il terzo scaglione con l'eliminazione dell'aliquota del 41%).

Con riferimento all'assegno unico universale, questo persegue l'obiettivo di riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli. L'assegno è "universale" perché estende la platea dei percettori venendo erogato anche in favore delle famiglie costituite da contribuenti "incapienti" ai fini IRPEF, prescindendo dalla situazione economica; viene, inoltre, definito "unico" in quanto razionalizza i molteplici strumenti di welfare, come le detrazioni per figli a carico, l'assegno dei comuni per i nuclei numerosi, il bonus bebè, il premio alla nascita, etc...

L'AUU sarà concesso in modo progressivo sulla base dell'ISEE, che tiene conto dei redditi e dei valori del patrimonio mobiliare e immobiliare, e prevedrà un importo minimo per ciascun figlio variabile a seconda che si tratti di un minore (50 euro mensili) o di un maggiorenne di età inferiore a 21 anni (25 euro mensili). Inoltre saranno garantite maggiorazioni per nuclei con figli con disabilità, con tre o più figli, con quattro o più figli, con due genitori lavoratori, con madri di età inferiori ai 21 anni e sarà concessa un'esenzione per i figli con disabilità di età pari o superiore a 21 anni.

Se la spesa stimata per l'AUU (qualora tutti gli aventi diritto ne facciano richiesta) è di 19,5 miliardi di euro, per i primi anni si ipotizza un tasso di adesione inferiore al 100%. Tuttavia, un ulteriore supporto al suo finanziamento sarà offerto dall'abrogazione degli assegni al nucleo familiare e dall'assorbimento della quota parte del Reddito di Cittadinanza erogata per la presenza di figli fino al ventesimo anno di età.

APPALTI: NON C'È RESPONSABILITÀ AUTOMATICA DEL COMMITTENTE PER LA MORTE DI UN OPERAIO

Una interessante sentenza è intervenuta di recente sul tema di appalti e responsabilità. In particolare, con l'ordinanza n. 33365 dello scorso 11 novembre 2021, la Cassazione Civile della Sezione lavoro ha affermato che la responsabilità del committente per sinistri occorsi ai dipendenti dell'appaltatore non è automatica, non potendo esigersi, da parte dell'appaltante, un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori.

Con riferimento ai lavori svolti in esecuzione di un appalto, il principio giuridico espresso sottolinea come l'onere di garantire la sicurezza sia riferibile sia al datore di lavoro, che di regola è l'appaltatore, sia al committente e non è quindi configurabile una mera responsabilità solo in capo a quest'ultimo. Ne deriva che, in caso di mancata adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro, le responsabilità si estendono in capo al committente solo nel caso in cui quest'ultimo si sia reso garante della vigilanza sul rispetto della misura di sicurezza da implementare e si sia riservato, inoltre, i poteri tecnico-organizzativi in merito all'opera da eseguire.

Nel caso in esame, in particolare, gli eredi del lavoratore adivano le vie giudiziarie al fine di chiedere la condanna al risarcimento della società datrice del loro congiunto, oltre che della distaccataria e della committente dell'appalto presso cui il medesimo operava al momento del sinistro che gli ha arrecato il decesso. In un primo momento, la Corte d'Appello accoglieva parzialmente la predetta domanda, rinvenendo una violazione dell'art. 2087 c.c. in capo all'azienda datrice ed alla distaccataria e per contro ritenendo non ascrivibile alcuna mancanza alla committente dell'appalto (la quale non si era riservata alcun potere di controllo in materia di salute e sicurezza).

Nel successivo grado di giudizio, invece, la Suprema Corte, aveva ritenuto non sussistente alcuna responsabilità in capo alla società committente, poiché non erano emerse circostanze da cui evincere effettivamente che la stessa si fosse riservata specifici poteri tecnico-organizzativi in relazione alle attività di carico e scarico delle merci di cui al servizio appaltato, e - come anticipato - non potendo esigersi dalla committente un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori.

In conclusione, a parere dei togati, non vi è responsabilità del committente per la morte di un operaio nel caso in cui il committente medesimo non si sia riservato dei poteri specifici a livello tecnico ed organizzativo. Ne deriva, quindi, che la responsabilità del committente dei lavori non è automatica, poiché il mandatario è logicamente impossibilitato ad esercitare un controllo più stretto e oculato sullo svolgimento delle prestazioni lavorative.

Stante ciò, la Corte ha rigettato il ricorso proposto dagli eredi del lavoratore, non avendo gli stessi fornito alcun elemento di prova utile a far ritenere integrata una responsabilità della committente.

FOCUS

SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO, IL DATORE NON **E'** È TENUTO A COMUNICARLO AL DIPENDENTE

La Corte di Appello di Roma, con la sentenza n. 3417 del 5 ottobre 2021, ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto in quanto, sebbene il datore non sia tenuto a comunicare al dipendente l'approssimarsi del termine ultimo per la conservazione del posto di lavoro, è comunque obbligato a perseguire principi di correttezza e buona fede.

Il dipendente di una società, decorsi dodici mesi di assenza per malattia, veniva licenziato per superamento del periodo di comporto, come espressamente previsto dal CCNL di categoria. Il lavoratore, tuttavia, impugnava il provvedimento in quanto, a parer suo, i periodi rientrati nel comporto comprendevano anche le festività e le giornate lavorate tra un periodo di malattia e l'altro. Inoltre, sempre secondo il ricorrente, il datore aveva indicato nei cedolini paga un numero di giorni di malattia inferiore (242) rispetto a quelli effettivamente fruiti (371) e per tale motivo, allo scadere del periodo di comporto, il lavoratore si trovava nell'oggettiva impossibilità di comprendere quali fossero i periodi di malattia considerati ai fini del superamento del comporto.

Il tribunale di prima istanza rigettava le doglianze del lavoratore in quanto, ribadito il principio per cui non esiste alcuna norma per la quale il datore sia tenuto a comunicare al lavoratore l'approssimarsi del superamento del periodo di comporto, il datore si era correttamente attenuto alle disposizioni della contrattazione collettiva.

Il dipendente, dunque, impugnava la sentenza sostenendo che, in realtà, egli non aveva affatto superato il periodo di comporto, in quanto le giornate di assenza per malattia che risultavano dai prospetti presenza allegati alle buste paga erano 242 e non 371. Peraltro, almeno la metà delle giornate di assenza indicate nella lettera di licenziamento erano, in realtà, giornate di congedo di cui il ricorrente aveva usufruito ai sensi dell'art. 47 D. Lgs. 151/2001 per poter assistere la figlia minore affetta da gravi patologie. Nel costituirsi in giudizio, la società aveva sostenuto che il computo dei giorni di assenza fosse stato effettuato sulla base dei certificati medici inviati in via telematica all'Inps ribadendo come, già in un momento antecedente il licenziamento, avesse comunicato, attraverso lettere di richiamo, l'abnorme numero dei giorni di assenza accumulati. La società, inoltre, sosteneva che né per legge, né in base alla contrattazione collettiva la società avesse l'obbligo di comunicare preventivamente al lavoratore l'imminente superamento del periodo di comporto.

Tre erano i motivi con i quali il dipendente ricorreva in appello. Con il primo motivo il lavoratore censurava la sentenza per avere il Tribunale ritenuto che la società non avesse alcun obbligo di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto, pur avendo ingenerato nel medesimo un incolpevole affidamento, indicando nei prospetti presenze allegati alle buste paga un numero di assenze per malattia inferiore a quelle conteggiate nella lettera di licenziamento. Con il secondo motivo lamentava l'errata applicazione della disciplina del CCNL di riferimento per aver i giudici di primo grado ritenuto computabili nel comporto anche le assenze dovute ad una patologia cronica. Infine, con il terzo motivo il dipendente contestava l'assenza di motivazione del licenziamento.

Il secondo e terzo motivo venivano ritenuti inammissibili. Quanto al computo dei giorni di assenza per patologia cronica, i giudici del tribunale avevano correttamente rigettato il motivo di opposizione in quanto ai sensi degli articoli del CCNL una patologia cronica poteva ritenersi esclusa dal periodo di comporto soltanto se particolarmente grave od invalidante. Relativamente al terzo motivo, questo non poteva trovare accoglimento in quanto il licenziamento veniva espressamente motivato sulla base dei giorni di assenza indicati nella lettera di licenziamento, a nulla rilevando la circostanza per cui tale dato non corrispondeva a quello riportato sui cedolini paga.

Il primo motivo, invece, trovava parziale accoglimento. Poiché la società non era stata in grado di spiegare perché a fronte di 371 giorni di assenza per malattia, nei prospetti presenze ne fossero stati indicati soltanto 241, secondo i giudici di appello non vi era dubbio che il ricorrente fosse stato ragionevolmente indotto a ritenere di avere accumulato un numero di giorni di assenza per malattia di gran lunga inferiore al reale. Per quanto il lavoratore avrebbe sempre potuto verificare autonomamente il numero effettivo di assenze per malattia, eventualmente accedendo al portale web dell'Inps, è anche vero che il comportamento posto in essere dal datore di lavoro, il quale ha fornito indicazioni fuorvianti al lavoratore, non poteva essere considerato conforme a principi di correttezza e buona fede. Infatti, a causa del numero di assenze riportato sulle buste paga, il lavoratore è stato indotto a ritenere che il proprio datore di lavoro avrebbe considerato rilevanti, ai fini del comporto, solo quelle assenze indicate nei predetti prospetti e non le altre.

Ribadiva inoltre la Corte che, se da un lato può ritenersi pienamente condividibile l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale, laddove la contrattazione collettiva non contenga un'espressa previsione in tal senso, il datore di lavoro non ha alcun obbligo di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto, nel caso di specie tale adempimento sarebbe stato auspicabile e necessario al fine di correggere le indicazioni erronee e fuorvianti che lo stesso datore aveva fornito al lavoratore.

Pertanto, il licenziamento intimato senza avere preventivamente adempiuto tale obbligo e senza avere in qualunque altro modo corretto gli errori contenuti nei predetti prospetti, né **accento** dato avviso al lavoratore dei medesimi errori veniva ritenuto illegittimo e la società condannata alla reintegra del dipendente.

IL QUESITO DEL MESE

CONTRIBUTI IVS



Richiesta:

A seguito dei controlli che l'INPS sta operando sull'eccedenza massima degli anni 2017-2018-2019-2020-2021 sono pervenute delle diffide di pagamento per i contributi IVS calcolati sugli imponibili eccedenti dei dipendenti che l'INPS ha verificato essere, contributivamente, ante 01/01/1996.

Dal momento che, per alcune casistiche, il non corretto inquadramento contributivo è imputabile al dipendente che ha fornito una dichiarazione errata, ci si vorrebbe rivalersi sul dipendente per la quota a suo carico.

Si chiede qual è il trattamento corretto da adottare nella busta per i recuperi che riguardano anni pregressi, ovvero se trattasi di una semplice trattenuta netta in capo al dipendente o se dovranno essere fatte considerazioni diverse.



Risposta:

Se si trattiene il contributo a carico lavoratore trattasi comunque di una somma che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art 51 comma 2 lettera a del TUIR che si riporta:

"2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge."

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

INPS, PRONTA LA VIDEO-GUIDA PER I NEO PENSIONATI

Con il messaggio n. 585 del 07 febbraio 2022, l'INPS ha annunciato l'introduzione di una video-guida personalizzata e interattiva rivolta ai soggetti per i quali è stata accolta la domanda di pensione che conterrà tutte le informazioni utili ai neo pensionati, dall'illustrazione delle voci del cedolino ad un'informativa dei servizi del portale dedicati. Si riporta, di seguito, il testo integrale del messaggio.

1. Premessa

L'INPS ha sperimentato, nel corso del 2021, una nuova ed efficace modalità di comunicazione personalizzata, proattiva e interattiva con gli utenti che hanno avuto una domanda accolta di indennità di disoccupazione NASpl.

L'utente viene raggiunto automaticamente da una notifica tramite SMS/e-mail, con la quale l'Istituto comunica che la domanda è stata accolta e segnala la presenza di una video-guida dedicata alla propria NASpl, accessibile sia all'interno della sua area riservata "MyINPS" sia attraverso il QR code inserito nelle lettere con oggetto "Domanda NASpl Accolta". Inoltre, da dicembre 2021 la notifica con il link di accesso alla video-guida NASpl è stata inserita anche nell'app IO. A breve, la video-guida personalizzata sarà accessibile tramite il QR code inserito nella lettera con cui l'INPS comunica l'accoglimento.

Il nuovo servizio ha avuto un elevato gradimento (4,5/5) e, dai primi dati raccolti, si delinea una tendenza alla riduzione delle richieste di informazioni al front-end fisico e virtuale.

In considerazione dei positivi risultati conseguiti, con il presente messaggio si comunica l'estensione di tale modalità innovativa di comunicazione personalizzata alla prima liquidazione delle domande di pensione della Gestione Privata. Progressivamente, saranno coinvolti anche i neopensionati iscritti alla Cassa pensioni dipendenti enti locali (CPDEL).

2. Contenuti e modalità di erogazione del servizio

Ai destinatari del modello di comunicazione di liquidazione della pensione nella Gestione privata (modello "TE08 PL") sarà recapitato un provvedimento che prevede la possibilità di accedere a una video-guida interattiva mediante un percorso personalizzato raggiungibile attraverso QR code o link dedicato, riportato nella pagina iniziale del provvedimento.

La nuova video-guida personalizzata e interattiva evidenzia, in linea generale, le informazioni principali contenute nel provvedimento di prima liquidazione della pensione (modalità di calcolo, importo, tassazione) che il neopensionato riceve via posta e trova archiviato nella sua "Cassetta postale online", sempre accessibile nel portale INPS con le proprie credenziali.

Il video illustra, inoltre, i principali obblighi del pensionato verso l'INPS e i servizi che l'interessato potrà utilizzare per controllare ogni mese il proprio cedolino di pensione e confrontarlo con quello dei mesi precedenti, scaricare il certificato di pensione (ObisM) e la Certificazione Unica per la dichiarazione dei redditi annuale, richiedere le detrazioni per carichi di famiglia e variare le coordinate bancarie per il pagamento.

La video-guida chiarisce agli utenti, inoltre, i casi in cui l'Istituto ha l'obbligo di ricalcolare annualmente le pensioni in base ai redditi dichiarati e fornisce, per coloro che sono interessati da prestazioni collegate al reddito (ad esempio, quattordicesima, integrazione al minimo, maggiorazione sociale), indicazioni in merito alle modalità di trasmissione delle dichiarazioni reddituali.

La video-guida presenta un elevato livello di personalizzazione in quanto ciascun video ha uno specifico contenuto informativo legato alle caratteristiche proprie del pensionato destinatario della comunicazione. Il video, pertanto, ha una durata variabile, dai 3,5 ai 5 minuti, in relazione alle tipologie di informazioni in esso inserite.

Al fine di favorire un migliore accesso alle informazioni messe a disposizione dell'Istituto, nel video viene anche raccomandato di aggiornare i propri contatti telematici nell'area "MyINPS".

Al termine del video, infine, sono riportati l'elenco dei servizi citati con i pulsanti per accedervi direttamente.

3. Altri canali di accesso per i neopensionati

Oltre al QR code presente nella lettera del provvedimento di pensione (modello "TE08 PL"), per accedere alla video-guida gli utenti possono utilizzare i seguenti canali digitali:

- Area riservata "MyINPS" nel portale www.inps.it, accessibile con credenziali SPID almeno di livello 2, CIE o CNS: agli utenti che abbiano fornito il numero di cellulare e/o l'e-mail aggiornati, l'Istituto invia mediante SMS ed e-mail l'avviso con il link alla video-guida presente nell'area riservata "MyINPS";

- App IO: l'utente neopensionato, che accede con le proprie credenziali all'applicazione mobile, trova la notifica contenente il medesimo testo dell'avviso presente in "MyINPS" con il link di accesso alla video-guida.

La video-guida resterà a disposizione degli utenti per sei mesi, così da assicurare un accesso guidato e semplificato ai servizi di consultazione e per l'invio di dichiarazioni (detrazioni fiscali: domanda e gestione; dichiarazione reddituale: RED semplificato) utili al neopensionato per controllare e gestire la propria pensione.

Le visualizzazioni e le interazioni da parte degli utenti saranno costantemente monitorate in forma anonima tramite un'apposita dashboard per assicurare il corretto avvio della produzione e della distribuzione e per verificare il livello di efficienza ed efficacia della campagna di comunicazione, anche tramite il confronto con i dati della piattaforma di Customer relation management (CRM) dell'INPS.

4. Istruzioni operative per il personale dell'Istituto

Lo storyboard che mostra i contenuti proposti nella video-guida e la tabella con le otto versioni personalizzate generate per uso interno sono a disposizione di tutto il personale dell'INPS nell'area intranet nella Direzione centrale Organizzazione e comunicazione interna al percorso "Comunicazione – Prodotti" > sezione "Video guide interattive per gli utenti" > pagina "Video guida per neopensionati".

RASSEGNA PERIODICA

FONDO EST, INTERROTTA LA COPERTURA SANITARIA PER I DIPENDENTI IN SOSPENSIONE COVID

Con la circolare n. 1 del 27 gennaio 2022, il Fondo Est ha annunciato l'interruzione della misura straordinaria di copertura sanitaria per i dipendenti in sospensione con causale Covid 19.

Il comunicato avverte i Consulenti del Lavoro ed i Centri servizi che gestiscono le aziende iscritte al Fondo che essendo decadute le disposizioni di legge recanti misure a sostegno delle imprese in relazione all'emergenza Codiv19, vengono meno anche le iniziative che hanno permesso negli ultimi due anni di garantire le prestazioni sanitarie, dirette ed indirette, ai lavoratori sospesi dal lavoro, per un intero mese, con causale Covid.

Pertanto, qualora le aziende inviassero erroneamente i file Xml **dipendenti** relativi a periodi contributivi del 2022 con il campo sospensione caratterizzato dalla "C", attribuito ad uno o più nominativi, tali periodi saranno considerati come una normale sospensione e pertanto i lavoratori non verranno posti in copertura sanitaria.

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.