

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 10_2022 DEL 08 MARZO 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 gennaio 2022	2
SCADENZARIO MARZO 2022	3
15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	3
16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU	3
16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU	3
16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	4
21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU	4
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA	4
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS	4
SCADENZARIO APRILE 2022	5
5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	5
10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO	5
16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*	5
16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	6
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI.....	6
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	6
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS**	6
FESTIVITÀ	7
MARZO 2022	7
APRILE 2022	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
DISTACCO DEL DIPENDENTE: REGIME SPECIALE ANCHE CON CONTRATTO DI DIRITTO LOCALE?.....	8
OBBLIGHI FORMATIVI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, CHIARIMENTI INL	10
IL NUOVO AUU: CHIARIMENTI IN MATERIA E MODALITÀ OPERATIVE DELLA DOMANDA	11
FOCUS	13
CASSAZIONE, L'INFARTO DURANTE UN VIAGGIO DI LAVORO È INFORTUNIO IN ITINERE.....	13
IL QUESITO DEL MESE	15
COLLABORATORI A PARTITA IVA.....	15

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 gennaio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 gennaio 2022 al 14 febbraio 2022, è pari a 1,184322.

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	1,184322
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 MARZO 2022

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:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- 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;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;
- 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:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- 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.

A decorrere dalla denuncia Uniemens di competenza febbraio, da inviare entro fine marzo, è obbligatorio utilizzare il codice univoco identificativo dei contratti collettivi nazionali di lavoro (circolare Inps 170/2021 e msg. Inps 1058/2022).

SCADENZARIO APRILE 2022

5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il 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.

10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

Le aziende commercio, trasporto e spedizione devono versare alle seguenti Casse di assistenza i contributi integrativi ed assistenziali per i dirigenti in relazione al trimestre precedente (Ccnl vigente):

- Fpdac (Fondo M. Negri) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Fasdac (Fondo M. Besusso) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Previr (Fondo A. Pastore) a mezzo mod. C/01 tramite Bnl.

16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- 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;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- la rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;

Le aziende 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:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

* Termine posticipato a lunedì 18 aprile in quanto cadente di sabato

16 APRILE: 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.

20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 Aprile il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 Aprile deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

30 APRILE: 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.

30 APRILE: 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.

*Termine posticipato a lunedì 18 aprile in quanto cadente di sabato

**Termine posticipato a martedì 2 maggio in quanto cadente di sabato

FESTIVITÀ

MARZO 2022

Nessuna festività prevista

APRILE 2022

Domenica 17 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

Lunedì 18 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): 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.

Venerdì 25 Aprile – Festa della Liberazione: 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.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

DISTACCO DEL DIPENDENTE: REGIME SPECIALE ANCHE CON CONTRATTO DI DIRITTO LOCALE?

Con la risposta n. 85/2022, l'Agenzia delle Entrate ha illustrato le modalità applicative del regime speciale per lavoratori impatriati, ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 147/2015, nell'ipotesi di rientro con contratto diverso da quello di diritto locale stipulato dal dipendente con la consociata estera.

L'istante, cittadino italiano residente all'estero e regolarmente iscritto all'AIRE da dicembre 2015, dichiarava di essere stato distaccato all'estero dalla società presso la quale era assunto a decorrere dal 1° febbraio 2017 per ricoprire un'importante posizione lavorativa, prima di ricevere dalla medesima azienda la possibilità di rientrare in Italia intraprendendo un percorso dirigenziale non continuativo con il precedente ruolo e risolvendo ogni potenziale competenza di fine rapporto con la distaccata.

Egli reputava di essere in possesso dei requisiti per poter fruire del beneficio in oggetto avendo pienamente rispettato i principi generali contenuti nella circolare n. 33/E del 2020 (essendo le mansioni ricoperte in Italia indipendenti da quelle svolte all'estero e non ostando, altresì, neppure la circostanza che l'istante prima dell'espatrio fosse stato alle dipendenze della società dalla quale sarà assunto a tempo indeterminato).

L'Agenzia, richiamando l'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 oggetto di modifiche normative operate dall'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ribadiva che, per fruire del trattamento di cui sopra, il lavoratore avrebbe dovuto trasferire la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del TUIR, non dovrebbe esser stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento impegnandosi a risiedere in Italia per almeno 2 anni e avrebbe dovuto svolgere l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

Allo stesso modo, onde evitare doppie imposizioni, i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE dovranno essere in possesso di un titolo di laurea ed aver svolto "continuativamente" un'attività di lavoro o un'attività di studio funzionale al conseguimento di un titolo o di una specializzazione post lauream fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più. L'agevolazione sarà fruibile per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia.

Con riferimento, in particolare, ai contribuenti che rientrano a seguito di distacco all'estero, la circolare n. 33/E ha precisato che tale beneficio fiscale non spetterà in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro. Diversamente, qualora l'impatriato assuma un ruolo aziendale differente rispetto a quello originario, lo stesso potrà accedere al beneficio a decorrere dal periodo di imposta in cui ha trasferito la residenza fiscale in Italia, purché il nuovo contratto non si ponga in una situazione di "continuità" con la precedente posizione lavorativa svolta nel territorio dello Stato prima dell'espatrio.

Ciò accadrà ad esempio quando i termini e le condizioni contrattuali rimangono immutati al rientro presso il datore di lavoro in virtù di intese di varia natura, quali la sottoscrizione di clausole inserite nelle lettere di distacco o negli accordi con cui viene conferito un nuovo incarico aziendale. Inoltre costituiscono indice di una situazione di continuità sostanziale il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale, il riconoscimento dell'anzianità dalla data di prima assunzione, l'assenza del periodo di prova,

clausole volte a non liquidare i ratei di tredicesima ed il trattamento di fine rapporto o clausole che prevedano il reinserimento nell'organizzazione al termine del distacco.

Nel caso di specie, come chiarito dalla risoluzione n. 72/E del 2018, l'autonomia dei rapporti contrattuali all'interno del gruppo societario non è di per sé ostativa alla fruizione del beneficio in esame. Pertanto, l'istante potrà applicare l'agevolazione fiscale di cui all'articolo 16 del D. Lgs. n. 147 del 2015 a decorrere dal 2022, in virtù della conclusione sia del primo contratto cessato il 31 gennaio 2017, sia del secondo stipulato da distaccato.

OBBLIGHI FORMATIVI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, CHIARIMENTI INL

L'Ispezzione Nazionale del Lavoro con la circolare n. 1 del 16 febbraio 2022 ha fornito alcune delucidazioni circa gli obblighi per la formazione riguardanti datori di lavoro, dirigenti e preposti, nonché sugli obblighi di addestramento. Il documento, condiviso con l'ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato pubblicato a seguito delle novità introdotte dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 (c.d. decreto fiscale), convertito dalla legge n. 215/2021, che ha apportato modifiche all'art. 37 del decreto legislativo 81/2008.

La circolare affronta, in primo luogo, quanto previsto per il datore di lavoro nel nuovo comma 7, dell'art. 37 del TU, in materia di obblighi formativi. Infatti, la nuova disposizione normativa individua il datore di lavoro quale nuovo soggetto destinatario di tali obblighi. La verifica di questo adempimento potrà effettuarsi a seguito dell'adozione, entro il 30 giugno prossimo, di un nuovo accordo da parte della Conferenza permanente Stato – Regioni e Province Autonome. L'accordo definirà durata e contenuti minimi della formazione e dell'aggiornamento, oltre alle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i lavoratori di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle verifiche di efficacia della formazione da effettuarsi durante lo svolgimento della prestazione.

Per quanto concerne l'individuazione degli obblighi formativi a carico dei dirigenti e dei preposti, la circolare ricorda che la precedente formulazione dell'art. 37, al comma 7, già prevedeva obblighi formativi a loro carico. L'attuale formulazione, che rimette la disciplina alla Conferenza, non fa venire meno, nelle more della sua adozione, l'obbligo formativo a loro carico. In assenza del nuovo accordo, dirigenti e preposti dovranno pertanto essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo del 21 dicembre 2011, adottato dalla Conferenza permanente ai sensi del comma 2, dell'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008 e che non è stato interessato dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 146/2021.

Con riferimento alla formazione, inoltre, la circolare specifica che "l'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza". A tal proposito, il comma 5, dell'art. 37, prevede che tale attività venga svolta da una persona esperta e sul luogo di lavoro.

Un ulteriore tratto obbligatorio dell'addestramento è il tracciamento di tali attività in un "apposito registro informatizzato" che dovrà ricomprendere tutte le attività svolte successivamente all'entrata in vigore del provvedimento, ovvero dal 21 dicembre 2021.

In ultimo, ai fini del controllo, la circolare specifica che la violazione degli obblighi di addestramento si realizzerà anche qualora venga accertata l'assenza della "prova pratica" e/o della "esercitazione applicata" richieste dalla nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 146/2021.

IL NUOVO AUU: CHIARIMENTI IN MATERIA E MODALITA' OPERATIVE DELLA DOMANDA

L'Assegno Unico e Universale è un sostegno economico alle famiglie che hanno figli a carico a partire dal 7° mese di gravidanza fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età, se disabili. L'assegno è "universale" in quanto è garantito in misura minima a tutte le famiglie che ne abbiano diritto ed "unico" in quanto a decorrere da marzo 2022 assorbe le altre misure a sostegno della famiglia, come il bonus nascita, il bonus bebè, gli assegni familiari e le detrazioni fiscali per figli a carico.

L'importo mensile riconosciuto va da un massimo di 175 euro a figlio, per chi ha un ISEE inferiore a 15mila euro, a un minimo di 50 euro a figlio per tutte le famiglie con ISEE sopra i 40mila euro o che non presentano l'ISEE. Inoltre, spetta per un anno, da marzo 2022 a febbraio 2023 e, presentando la domanda entro il 30 giugno 2022, sarà riconosciuto comunque a partire da marzo (diversamente partirà dal mese successivo alla domanda). Chi, invece, è percettore del reddito di cittadinanza non deve presentare la domanda, in quanto verrà percepito in automatico. Ad ogni modo, sul portale INPS è disponibile il simulatore per il calcolo in autonomia della misura.

Occorre evidenziare che la prestazione può essere richiesta anche in assenza di ISEE. Se il richiedente, o comunque il nucleo familiare del richiedente, non ha un ISEE valido al momento di presentazione della domanda, l'assegno sarà calcolato con l'importo minimo previsto dalla normativa. È obbligatorio comunicare all'INPS eventuali variazioni, sia del nucleo familiare che dell'ISEE, attraverso la procedura telematica. Come anticipato, poi, per i nuovi nati l'assegno decorre dal settimo mese di gravidanza: la domanda va presentata dopo la nascita e con la prima mensilità di assegno saranno pagati gli arretrati a partire dal settimo mese di gravidanza.

Ai fini fiscali, invece, l'importo dell'assegno unico non concorre alla formazione del reddito ai fini IRPEF in quanto esente. È chiaro, quindi, che da marzo 2022 detrazioni e ANF non saranno più presenti sui cedolini dei lavoratori dipendenti e dei pensionati; rimangono solo le detrazioni per gli altri familiari, compresi i figli maggiori di 21 anni ancora a carico. Tuttavia, l'assegno è compatibile con la fruizione di altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle regioni, province autonome ed enti locali.

Sotto il profilo operativo è utile ricordare che può presentare domanda all'Inps solo uno dei due genitori esercenti la responsabilità genitoriale, oppure il tutore, o anche il figlio maggiorenne per sé stesso, e va presentata una volta sola per ogni anno di gestione indicando tutti i figli per i quali si richiede. Le informazioni da riportare sono: dati dei figli, eventuale disabilità, dati dell'altro genitore, dati per il pagamento, dichiarazioni di responsabilità e trattamento dati. Non vanno allegati documenti, se non in casi specifici di cui viene data comunicazione all'utente all'atto di presentazione della domanda. L'IBAN da inserire deve essere attivo e correttamente intestato o cointestato alla persona che fa domanda poiché l'INPS non può accreditare l'assegno sul conto di una persona differente da chi presenta la domanda.

Nel caso di genitori separati, divorziati o comunque non conviventi, l'assegno può essere pagato al solo richiedente o, anche a richiesta successiva, in misura uguale tra i genitori. Il richiedente dovrà dichiarare che le modalità di ripartizione sono state definite in accordo con l'altro genitore, indicando anche gli estremi dei conti correnti. Per il genitore a cui è stato disposto l'affido esclusivo, invece, al fine di ottenere l'intera quota

dell'assegno dovrà qualificarsi, nella domanda, come "genitore affidatario": in questo caso, l'importo viene automaticamente versato al 100% sui conti che saranno indicati dal richiedente.

Infine, se in fase di procedura di compilazione della domanda ci si accorge di aver commesso un errore, è possibile cliccare su "Rinuncia", facendo attenzione a scegliere come motivazione "errore di compilazione" e non "rinuncia alla prestazione".

FOCUS

CASSAZIONE, L'INFARTO DURANTE UN VIAGGIO DI LAVORO È INFORTUNIO IN ITINERE

Nella sentenza di Cassazione n. 5814 del 22 febbraio 2022, la Suprema Corte ha statuito che costituisce infortunio in itinere l'infarto occorso al dipendente durante un viaggio di lavoro a causa di un forte stress.

Il dipendente di un'azienda, nel corso di un viaggio di lavoro in Cina, veniva colpito mortalmente da infarto a causa di una situazione di grave stress. Gli eredi del lavoratore, tuttavia, citavano in giudizio l'INAIL in quanto l'istituto negava l'indennità spettante ai superstiti poiché non ravvisava, nell'accaduto, la natura violenta della causa di morte, oltre ad essere questa avvenuta al di fuori dell'orario di lavoro. In entrambi i primi gradi di giudizio, però, i giudici confermavano la tesi dell'INAIL constatando che, sebbene la morte fosse sopraggiunta per il forte stress causato da disagi incorsi durante il viaggio, l'evento non sarebbe collegato alla prestazione lavorativa in sé, derivando dall'esposizione ad un rischio generico a cui possono essere esposti tutti i soggetti che viaggiano in aereo.

Avverso tale decisione, gli eredi proponevano ricorso per Cassazione con quattro motivi di doglianza. Con il primo motivo deducevano la violazione e la falsa applicazione dell'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965, lamentando come la Corte d'appello avesse errato nella interpretazione della nozione di "causa violenta", essendo l'infarto del miocardio di per sé una causa violenta anche secondo la giurisprudenza. Con il secondo motivo, i ricorrenti lamentavano la violazione e la falsa applicazione dell'art. 85 del D.P.R. n. 1124/1965, per aver, la Corte, erroneamente escluso il collegamento causale dell'evento con l'occasione di lavoro, senza considerare che nel concetto di "occasione di lavoro" sono da ricomprendere anche le attività finalizzate all'esecuzione della prestazione lavorativa, compresi gli spostamenti tra un luogo e l'altro. Con il terzo motivo, i ricorrenti deducevano la violazione e la falsa applicazione degli articoli 2697, 2727 e 2729 del codice civile, nel punto in cui la Corte riteneva che l'arresto cardiocircolatorio del de cuius sarebbe stato "meramente ipotizzato dagli appellanti" e non provato (non risultando mai effettuato un esame autoptico diretto a stabilire con certezza la causa della morte). Infine, con il quarto motivo i ricorrenti deducevano la nullità della sentenza e del procedimento per violazione e falsa applicazione dell'art. 445 c.p.c., sostenendo che, in presenza della documentazione medica versata in atti, i giudici avrebbe dovuto dar corso alla C.T.U. di cui avevano fatto richiesta sia in primo che in secondo grado di giudizio.

Tutti i motivi venivano congiuntamente esaminati in quanto connessi e ritenuti parzialmente fondati. Come noto, la disciplina dettata dal D.lgs. n. 38 del 2000 estende la tutela assicurativa all'infortunio che colpisce il lavoratore lungo il percorso che collega l'abitazione al lavoro e viceversa. Il D.P.R. n. 1124 del 1965, all'art. 2, nel testo applicabile *ratione temporis*, stabilisce che "salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro", precisando che "l'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti". La norma tutela, infatti, il rischio generico (quello del percorso) cui soggiace qualsiasi persona che lavori. Resta escluso dalla tutela assicurativa il c.d. rischio elettivo, relativo ad eventi causati da una scelta arbitraria del

lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella tipica "legata al c.d. percorso normale". Nel caso in esame, pertanto, l'evento che ha causato la morte del lavoratore doveva essere inquadrato come infortunio in itinere.

Non veniva condivisa neppure la pronuncia dei giudici di appello nella parte in cui escludevano l'esistenza di una "causa violenta". In giurisprudenza, la Corte da tempo riconosce che "in caso di infarto, il carattere violento della causa va individuato nella natura stessa dell'infarto, dove si ha una rottura dell'equilibrio dell'organismo del lavoratore concentrata in una minima frazione temporale". Inoltre, in ordine al nesso di correlazione tra l'evento morboso e l'attività lavorativa, i Supremi giudici hanno ribadito che il ruolo causale dell'attività lavorativa non può essere a priori escluso da una preesistente condizione patologica del lavoratore la quale, anzi, può rilevare in senso contrario, in quanto può rendere più gravose e rischiose attività solitamente non pericolose.

Pertanto, accolti parzialmente tutti i motivi, la Suprema Corte cassava la sentenza, rinviandola alla corte territoriale in diversa composizione la quale dovrà definire le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

IL QUESITO DEL MESE

COLLABORATORI A PARTITA IVA



Richiesta:

I Collaboratori a Partita IVA, per i quali non viene emesso alcun cedolino paga in quanto che loro emettono direttamente fattura all'azienda, che provvede a liquidarli tramite contabilità, vanno inseriti nel Libro Unico del Lavoro?



Risposta:

Gli unici lavoratori autonomi che devono essere esposti sul LUL sono gli associati in partecipazione con apporto lavorativo (anche se misto, capitale e lavoro), sebbene trattasi di una situazione residuale, dovuta all'abolizione di tale categoria nel 2015 ad opera del decreto Legislativo 22/2015.

Ma poiché la norma ha abolito la sola stipula di nuovi contratti dal 25 giugno 2015, potrebbero ancora esserci contratti stipulati "prima" ma non ancora terminati.

Pertanto se il lavoro autonomo rientra nella casistica dell'associato in partecipazione va esposto nel LUL, mentre in caso contrario non va esposto.

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.