

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 15_2022 DEL 12 APRILE 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 febbraio 2022	2
SCADENZARIO APRILE 2022	3
16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*	3
16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	3
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI.....	3
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	4
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS**	4
SCADENZARIO MAGGIO 2022	5
15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	5
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	5
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	5
23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE	6
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 MAGGIO: FASI	6
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
FESTIVITÀ	7
APRILE 2022	7
MAGGIO 2022	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
CASSAZIONE, LA PRESUNZIONE LEGALE DI DISPONIBILITÀ DI ULTERIORI REDDITI VALE ANCHE PER I DIPENDENTI E LAVORATORI FRAGILI, PROROGATA AL 30 GIUGNO LA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE	10
SEZIONE CONTRATTUALE	11
METASALUTE: AL VIA IL PAGAMENTO TRAMITE MODELLO F24.....	11
FOCUS	13
CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO: APPROVATO LO SCHEMA PER IL NUOVO DECRETO.....	13
IL QUESITO DEL MESE	15
CONGEDO PADRE - DISTACCATO ESTERO.....	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 febbraio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 febbraio 2022 al 14 marzo 2022, è pari a 2,086158.

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	2,086158
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 APRILE 2022

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:

- 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) la rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;

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 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

* Termine posticipato a martedì 19 in quanto cadente di sabato

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 martedì 2 maggio in quanto cadente di sabato

SCADENZARIO MAGGIO 2022

15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

Per le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 15/05/2022, la sanzione viene ridotta di 1/3.

16 MAGGIO: 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;
- rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno 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;
- Concessionario della riscossione.

16 MAGGIO: 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.

23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

A partire da questa data è possibile prendere visione del modello 730 precompilato sul portale dell'Agencia delle Entrate.

31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari 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 MAGGIO: FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2022.

31 MAGGIO: 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

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.

Lunedì 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.

MAGGIO 2022

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di domenica -Tale giornata 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).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CASSAZIONE, LA PRESUNZIONE LEGALE DI DISPONIBILITÀ DI ULTERIORI REDDITI VALE ANCHE PER I DIPENDENTI

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 10187 depositata lo scorso 30 marzo 2022, ha ribadito che le norme in materia di indagini finanziarie hanno portata generale e possono quindi riguardare la rettifica anche delle dichiarazioni dei redditi di contribuenti che svolgono attività di lavoro dipendente.

Un lavoratore dipendente, a seguito di accertamento di maggiori redditi presunto dalle risultanze dei conti correnti a lui intestati, impugnava giudizialmente il provvedimento sostenendo che la presunzione legale operata dall'Agenzia delle Entrate non poteva operare anche nei confronti di un lavoratore dipendente. I giudici della Commissione Tributaria Regionale accoglievano le doglianze del lavoratore ritenendo corretta la motivazione adottata da quest'ultimo, procedendo all'annullamento dell'avviso di accertamento.

Avverso tale decisione ricorreva per Cassazione l'amministrazione finanziaria, con un unico motivo di contestazione. In particolare, l'Agenzia deduceva la violazione e falsa applicazione degli artt. 32 del D.P.R. n. 600 del 1973 e 2697 del codice civile, sostenendo che la Commissione Tributaria avesse errato nel ritenere che nei confronti dei lavoratori dipendenti non operasse la presunzione legale posta dal citato art. 32.

A parere degli Ermellini, il motivo era da considerarsi fondato. Come già ribadito in una precedente sentenza (Cass. n. 22514 del 2013) «la limitazione [...] dell'ambito applicativo della disciplina in esame», ovvero di quella relativa agli accertamenti bancari, «ai soli soggetti esercitanti attività d'impresa commerciale, agricola, artistica o professionale è priva di qualsivoglia riscontro normativo». Lo stesso principio veniva confermato anche nelle sentenze della Cassazione n. 1519 e n. 2432 del 2017 secondo cui «la presunzione legale (relativa) della disponibilità di maggior reddito, desumibile dalle risultanze dei conti bancari a norma dell'art.32 comma 1 n.2 del D.P.R. 29 settembre 1973 n.600, non è riferibile ai soli titolari di reddito di impresa o di reddito di lavoro autonomo, ma si estende alla generalità dei contribuenti, come è reso palese dal richiamo, operato dal citato art.32, anche all'art. 38 del medesimo D.P.R., riguardante l'accertamento del reddito complessivo delle persone fisiche (attinente ad ogni tipologia di reddito di cui esse siano titolari)».

La CTR, infatti, avrebbe dovuto esaminare la vicenda processuale in tema di onere della prova e di verifica giudiziale in materia di accertamenti bancari a carico di lavoratori dipendenti, sulla base dei principi forniti dalle citate sentenze secondo cui «la presunzione di cui all'art. 32, comma 1, n. 2, D.P.R. n. 600 del 1973 dettata in materia di imposte sui redditi (secondo la quale gli importi riscossi nell'ambito di rapporti bancari, in mancanza di annotazione nelle scritture contabili, sono considerati compensi posti a base delle rettifiche operate ai sensi degli artt. 38-41 dello stesso decreto, ove il contribuente non dimostri che ne ha tenuto conto nella dichiarazione dei redditi ovvero che tali somme rimangono escluse dalla formazione dell'imponibile), omologa a quella stabilita dall'art. 51, comma 2, n. 2, D.P.R. n. 633 del 1972 in materia di IVA, consentendo di riferire a redditi imponibili, conseguiti nell'attività economica svolta dal contribuente, tutti i movimenti bancari rilevati dal conto, qualificando gli "accrediti" come ricavi.

Tale presunzione legale consente di considerare come ricavo riconducibile all'attività professionale del contribuente qualsiasi accredito riscontrato sul conto corrente del medesimo, e comportante l'inversione dell'onere della prova, spettando a quest'ultimo di superare detta presunzione offrendo la prova liberatoria

che dei movimenti sui conti bancari egli ha tenuto conto nelle dichiarazioni, o che gli accrediti registrati sui conti non si riferiscono ad operazioni imponibili, indicando e dimostrando la provenienza dei singoli versamenti con riferimento tanto ai termini soggettivi dei singoli rapporti, quanto alle diverse cause giustificative degli accrediti.

Pertanto, ritenute fondate le contestazioni dell' Agenzia delle Entrate, la Suprema Corte accoglieva il ricorso e cassava la sentenza rinviandola alla CTR territorialmente competente affinché conduca nuove valutazioni sulla base dei principi forniti.

LAVORATORI FRAGILI, PROROGATA AL 30 GIUGNO LA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

La sorveglianza sanitaria per i lavoratori fragili è stata prorogata al 30 giugno 2022 nonostante la cessazione dello stato di emergenza il 31 marzo; è quanto prevede il Decreto-Legge n. 24 del 24 marzo 2022, noto come “decreto aperture”.

L’Inail ha pubblicato l’avviso sul proprio sito, ricordando che i datori di lavoro pubblici e privati, non tenuti alla nomina del medico competente, sino alla data del 30 giugno 2022 possono nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria attraverso l’apposito servizio online.

La sorveglianza sanitaria eccezionale è una forma di tutela riconosciuta ai lavoratori maggiormente esposti al rischio per età, immunodepressione e pregressa infezione da Covid-19 o altre patologie. Nonostante quindi la cessazione dello stato di emergenza il 31 marzo 2022, continua la tutela dei soggetti fragili tranne che per lo smart working e l’equiparazione dell’assenza dal servizio al ricovero ospedaliero, come ricordato dall’Inps in un recente messaggio.

La sorveglianza si realizza dunque con specifiche valutazioni del medico competente, anche su richiesta dei lavoratori. I risultati possono comportare l’adozione di misure di tutela maggiori sul lavoro o l’adibizione a mansioni diverse, oppure al lavoro in modalità agile oppure anche alla sospensione per inidoneità temporanea. In ogni caso è fatto divieto di licenziamento per questi lavoratori.

Si riconfermano le indicazioni operative per le domande dei datori di lavoro all’Inail fornite con la circolare n. 44 dell’11 dicembre 2020. La misura era stata istituita inizialmente dal Decreto Rilancio (art. 83, decreto-legge 34/2020) e poi prorogata due volte, da ultimo fino al 31 marzo 2022.

Una volta inoltrata la richiesta dal datore di lavoro o da un suo delegato, viene individuato il medico della sede territoriale più vicina al domicilio del lavoratore per la visita. Al termine della visita, il medico esprimerà il giudizio di idoneità fornendo le indicazioni per l’adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2. Può anche essere espresso un giudizio di non idoneità al lavoro temporanea per i casi che non consentano soluzioni alternative.

La visita può anche essere ripetuta in caso di particolare evoluzione della situazione epidemiologica o della salute del lavoratore. Al termine della procedura il datore di lavoro riceve una comunicazione con l’avviso di emissione della relativa fattura per il pagamento della prestazione effettuata dal medico di sorveglianza sanitaria con una tariffa prevista di 50,85 euro.

SEZIONE CONTRATTUALE

METASALUTE: AL VIA IL PAGAMENTO TRAMITE MODELLO F24

Nella circolare INPS n. 189 del 28 dicembre 2017 erano state riportate le istruzioni per la corretta compilazione del flusso Uniemens relativo al versamento della contribuzione mensile al Fondo Metasalute per ciascun lavoratore iscritto che, a decorrere dal 1° aprile 2022, potrà essere effettuato esclusivamente tramite modello di pagamento unificato F24 entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento.

La Risoluzione n. 90/E del 14 luglio 2017 aveva istituito il codice MET1 per la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento del Fondo Nazionale di Categoria di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti "METASALUTE", sulla base della convenzione stabilita con l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale il 22 giugno 2017. In precedenza, Metasalute aveva affidato all'INPS il servizio di riscossione dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo sottoscritto da Federmeccanica e Assisat per la parte datoriale e da FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL per la parte sindacale.

Dal 1° aprile, in sede di compilazione del modello di pagamento F24 dovrà essere riportata la causale corrispondente al piano prescelto, indicando altresì il codice della sede INPS competente, la matricola INPS dell'azienda ed il mese e l'anno di riscossione del contributo nel formato "MM/AAAA". Gli importi saranno direttamente destinati all'Agenzia delle Entrate sul conto corrente di Metasalute.

Metasalute corrisponderà le spese per l'espletamento del servizio di riscossione pari, per la gestione di ogni singolo modello F24, ad euro 0,22, di cui euro 0,05 soggetto ad IVA per l'attività svolta da SISPI, ed euro 0,17 IVA esente, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, n.1, del D.P.R. n. 633/72, per l'attività effettuata dall'Istituto.

Nell'Uniemens occorrerà specificare il codice corrispondente al piano sanitario prescelto dall'azienda in fase di attribuzione dei piani sanitari per l'anno di riferimento e visionabile nell'area riservata presente sul sito di Metasalute, distinguendo:

- Piano Base codice MET1, contribuzione mensile pari ad euro 13,00;
- Piano A codice META, contribuzione mensile pari ad euro 16,67;
- Piano B codice METB, contribuzione mensile pari ad euro 21,00;
- Piano C codice METC, contribuzione mensile pari ad euro 24,34;
- Piano D codice METD, contribuzione mensile pari ad euro 28,17;
- Piano E codice METE, contribuzione mensile pari ad euro 34,00;
- Piano F codice METF, contribuzione mensile pari ad euro 67,00.

Bisogna inoltre ricordare che non dovrà essere indicato alcun codice nel flusso Uniemens per i lavoratori che non hanno diritto all'iscrizione a Metasalute, poiché non compresi nelle tipologie di cui all'art.1 del Regolamento, e che l'ultimo giorno utile per generare il MAV relativo alla competenza del mese di febbraio 2022 è il 31 marzo 2022, qualora le aziende ricorrano a tale modalità di pagamento.

Tutte le aziende dovranno continuare ad indicare mensilmente nell'anagrafica del Fondo le eventuali cessazioni dei rapporti di lavoro dei dipendenti iscritti secondo le tempistiche ed il mancato inserimento all'interno dell'area riservata sarà causa di applicazione dell'art.11 del Regolamento.

È escluso per l'INPS qualsiasi obbligo di esazione coattiva dei suddetti contributi e l'intervento diretto o di controllo nei confronti delle aziende relativamente ai versamenti in parola. È esclusa altresì, per l'Istituto, ogni responsabilità derivante dall'applicazione della convenzione nei confronti dei datori di lavoro di tutti i soggetti di cui all'articolo 1 della convenzione verso terzi.

FOCUS

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO: APPROVATO LO SCHEMA PER IL NUOVO DECRETO

Lo scorso 31 marzo 2021, su proposta del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, il Consiglio dei ministri ha approvato lo schema di Decreto legislativo di recepimento della direttiva europea 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. L'obiettivo è quello di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o prestatori di assistenza, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

In linea di principio, il tracciato normativo europeo mira, in particolare, a garantire la parità di genere per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e livellare il trattamento sul lavoro per genitori e prestatori di assistenza in tutta l'Unione, facilitando la conciliazione vita-lavoro. Per far ciò, la direttiva ha stabilito i requisiti minimi per i congedi familiari (paternità, parentali e per i prestatori di assistenza) e punta a promuovere, oltre che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche una più equa ripartizione delle responsabilità tra i due sessi. Vengono previsti ulteriori incentivi volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza mediante l'istituzione di congedi di paternità e parentali retribuiti, la cui assenza è una delle cause del basso utilizzo di congedi da parte dei padri.

La direttiva in questione, dunque, si applica a tutti i lavoratori che abbiano un contratto di lavoro o un altro rapporto di lavoro come definito dalle leggi, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascun paese dell'Unione, tuttavia i paesi membri, naturalmente, possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

Nello schema di decreto previsto dall'ordinamento italiano, dunque, le novità principali in ambito della disciplina lavoristica sono molteplici. In primis, entra pienamente a regime la nuova tipologia di congedo di paternità obbligatorio della durata di 10 giorni lavorativi, fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta, questo, di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta invece soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Viene poi aumentata da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, in vantaggio soprattutto dei nuclei familiari monoparentali. Il livello della relativa indennità è del 30% della retribuzione, nella misura di 3 mesi intransferibili per ciascun genitore e per un periodo totale complessivo pari a 6 mesi. A questo si aggiunge un ulteriore periodo di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa un'indennità pari al 30% della retribuzione. Ne consegue che i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da 6 a 9. Inoltre, l'indennità economica spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave è del 30%.

Sempre in tema di congedo, secondo quanto previsto dal nuovo schema, viene aumentata da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari possono usufruire del congedo parentale indennizzato; mentre un'ulteriore novità è costituita dall'estensione del diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio.

Infine, in tema di smart-working, i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile saranno tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. Allo stesso tempo, la medesima priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO PADRE - DISTACCATO ESTERO



Richiesta:

Un dipendente, distaccato all'estero, ha richiesto 21gg di congedo parentale padre al proprio datore di lavoro.

Il dipendente è distaccato in Francia.

Per il dipendente si versano regolarmente i contributi previdenziali in Italia.

Il dipendente può fare richiesta tramite il portale INPS per usufruire dei giorni richiesti e avere l'indennità INPS?



Risposta:

Trattasi di distacco verso un Paese UE per cui per il lavoratore, l'azienda versa gli stessi contributi per un lavoratore che opera in Italia per il periodo in cui vige il "distacco previdenziale".

Per cui fin quando dura il "distacco previdenziale", il lavoratore beneficia delle stesse prestazioni di un lavoratore operante in Italia e quindi anche del congedo parentale che va richiesto con le modalità in uso per i lavoratori operanti in Italia.

L'indennità sarà conguagliata in UniEmens.

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.