

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 19\_2022 DEL 10 MAGGIO 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](mailto:info@datamanagement.it)

powered by  STUDIO  
TRIBUTARIO  
CORINALDESI

## Indice Argomenti

<b>ADEMPIMENTI</b> .....	<b>2</b>
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2022 .....	2
<b>SCADENZARIO MAGGIO 2022</b> .....	<b>3</b>
15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA * .....	3
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	3
23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE .....	4
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
31 MAGGIO: FASI .....	4
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	4
<b>SCADENZARIO GIUGNO 2022</b> .....	<b>5</b>
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI .....	5
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	5
22 GIUGNO: ANNULLO 730/2022 .....	5
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	6
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE .....	6
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>7</b>
MAGGIO 2022 .....	7
GIUGNO 2022.....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>8</b>
LAVORO SOMMERSO, DALL'ISPettorATO UN NUOVO VADEMECUM SULLA MAXI-SANZIONE.....	8
CASSAZIONE, QUANDO LA NORMA È CHIARA NON OCCORRE INTERPRETAZIONE .....	10
PREVIDENZA COMPLEMENTARE, LA PORTABILITA' VALE PER TUTTI I TUTTI I FONDI .....	12
<b>FOCUS</b> .....	<b>14</b>
SMART WORKING: RISCHIO O OPPORTUNITA'? .....	14
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>16</b>
MATERNITÀ - FLESSIBILITÀ.....	16

**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 marzo 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 marzo 2022 al 14 aprile 2022, è pari a 2,987994.

### 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	2,987994
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 MAGGIO 2022

### 15 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA \*

**P**er 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.

\*termine posticipato a lunedì 16 maggio in quanto cadente di domenica

## 23 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

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

## SCADENZARIO GIUGNO 2022

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

### 22 GIUGNO: ANNULLO 730/2022

**T**ermine ultimo per effettuare l'annullo del 730/2022 precompilato precedentemente inviato.

### 30 GIUGNO: 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.

### 30 GIUGNO: 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.

### 30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE

Si ricorda che, laddove non sia previsto termine diverso, al 30/06/2022 scade il periodo per il godimento delle ferie residue 2020 (18 mesi dalla fine del periodo di maturazione). Sulle ferie non godute a detta data sono dovuti i contributi previdenziali. Si ricorda altresì che, per specifica previsione legislativa, le ferie maturate nell'anno devono essere obbligatoriamente godute, per un minimo di 2 settimane, nello stesso anno, mentre le altre 2 entro i 18 mesi successivi. Vigè il divieto di monetizzazione delle ferie non godute e maturate a partire dal 29/04/2003 (D. Lgs 66/2003).

## FESTIVITÀ

### 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).

### GIUGNO 2022

**2 Giugno – Festa della Repubblica Italiana:** 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

### LAVORO SOMMERSO, DALL'ISPettorATO UN NUOVO VADEMECUM SULLA MAXI-SANZIONE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, lo scorso 20 aprile 2022, ha emanato la nota n. 856/2022, all'interno della quale ha fornito un vademecum sull'applicazione della maxi-sanzione per lavoro sommerso già prevista dall'articolo 3 del DL n. 12/2002. Sul punto, l'Ispettorato ha fornito aggiornamenti sull'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro sommerso, precisando dettagliatamente l'ambito di applicazione, gli importi, le sanzioni, i casi di esclusione, la diffida a regolarizzare e alcune fattispecie di lavoro illecito. Con tale nota, l'ente ha inoltre specificato i casi di esclusione.

Le sanzioni previste per contrastare il lavoro sommerso sono disciplinate dal D. Lgs. n. 151 del 2015 e sono state graduate per fasce sulla base della durata del comportamento illecito. Le sanzioni sono così suddivise:

- da 1.800 euro a 10.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore fino a trenta giorni di lavoro effettivo;
- da 3.600 euro a 21.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e fino a sessanta giorni di lavoro effettivo;
- da 7.200 euro a 43.200 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di lavoro effettivo.

Tali importi possono essere maggiorati del 20 per cento se il datore di lavoro impiega lavoratori stranieri, minori in età non lavorativa e percettori del reddito di cittadinanza, mentre la percentuale raddoppia nel caso di recidività, cioè l'evenienza in cui il datore di lavoro sia stato sanzionato per gli stessi illeciti nei tre anni precedenti.

Quanto alle esclusioni, la sanzione non trova applicazione tutte le volte in cui, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, emerge la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto di lavoro, anche laddove trattasi di diversa qualificazione dello stesso. Pertanto, nei casi di intervenuta regolarizzazione spontanea ed integrale del rapporto di lavoro originariamente in "nero", nonché di differente qualificazione del rapporto di lavoro, il personale ispettivo non applicherà la maxi-sanzione.

Tali sanzioni, seppur in misura diversa, trovano applicazione anche nei casi di violazione degli obblighi di comunicazione preventiva previsti per le prestazioni occasionali autonome, ai sensi dell'art 13 del D.L. n. 146/2021. Tuttavia, in caso omessa comunicazione, l'Ispettorato ha precisato che la maxi-sanzione non è applicata quando la prestazione è possibile (in quanto non sono stati superati i limiti economici e temporali di 280 ore previsti) o nel caso in cui la mancanza possa considerarsi come una semplice violazione e non un tentativo di mascherare il lavoro nero.

Nello specifico, proprio sull'obbligo di comunicazione per i lavoratori occasionali, l'INL ha precisato che la trasmissione delle comunicazioni obbligatorie tramite posta elettronica è consentita anche oltre la data del 30 aprile 2022. In altre parole, il servizio telematico messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali non sarà l'unico canale valido per assolvere all'obbligo ma, allo scopo di salvaguardare la possibilità di adempiere all'obbligo di legge anche in caso di malfunzionamento del sistema, resta consentita

anche la trasmissione della comunicazione a mezzo mail, sebbene tale modalità non consenta in realtà un efficace monitoraggio degli adempimenti. Resta inteso, tuttavia, che la lente di ingrandimento dell'Ispettorato si poserà in via prioritaria sui committenti che continueranno a fare uso della posta elettronica anziché dell'apposito portale.

## CASSAZIONE, QUANDO LA NORMA È CHIARA NON OCCORRE INTERPRETAZIONE

La Cassazione, con ordinanza del 5 aprile 2022 n. 11072, ha stabilito che l'interpretazione dei contratti collettivi va condotta sulla base del contemperamento di due elementi fondamentali: da una parte, il senso letterale delle espressioni, dall'altra, la ratio del precetto contrattuale. Il principio "in claris non fit interpretatio" non si applica quando le espressioni letterali utilizzate, anche se chiare, non siano univocamente intelleggibili: in tal caso, deve essere ricercata la comune intenzione delle parti ricorrendo a tutti i criteri ermeneutici rivelatori della volontà dei contraenti.

I dipendenti di una nota catena di supermercati adivano le vie legali in quanto, a seguito di diverse operazioni di fusione e della successiva disdetta da parte della società datrice dell'accordo integrativo aziendale, questa cessava di erogare una particolare voce retributiva, denominata "ex premio aziendale individuale ad personam" in quanto assorbita nei nuovi e più generici premi di risultato. La Corte territoriale, confermando le statuizioni del tribunale di primo grado, rigettava le doglianze dei lavoratori, escludendo che la suddetta voce retributiva potesse costituire un emolumento imm modificabile di carattere individuale. Veniva ulteriormente ritenuto dai giudici che il tenore letterale del contratto aziendale e del contratto collettivo non consentisse di ravvisare la volontà delle parti di mutare la natura collettiva del premio aziendale fisso in emolumento di natura individuale. Nella lettura congiunta di entrambi i contratti, anzi, era possibile evincere che l'utilizzo del termine "ad personam" fosse riferito al diverso importo che ciascun lavoratore avrebbe percepito in considerazione della provenienza da diverse società o da punti vendita, confluiti nella società a seguito di distinti accordi commerciali o fusioni.

Avverso tale decisione ricorrevano per Cassazione i lavoratori, con quattro motivi di censura. Con i primi due motivi i ricorrenti lamentavano la violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1373, 1462, 1363, 1364 e 2077 del codice civile per aver, la Corte territoriale, erroneamente ritenuto che la disdetta del contratto aziendale determinasse la perdita di un beneficio al mantenimento dell'ex premio in misura fissa stabilita dal CCNL, posto che il suddetto emolumento trovava la sua fonte nella contrattazione collettiva di livello nazionale che la società non ha disdettato. Con il terzo motivo contestavano la decisione della Corte per aver illegittimamente ritenuto che il corrispettivo della prestazione lavorativa potesse essere modificato unilateralmente dalla società sulla base della disdetta dell'accordo aziendale, rimanendo inalterato il contenuto della prestazione lavorativa, non potendo, il datore lavoro, modificare unilateralmente gli emolumenti divenuti parte integrante della retribuzione del lavoratore. Infine, con il quarto motivo, i dipendenti lamentavano come la Corte territoriale avesse illegittimamente ritenuto che la disdetta unilaterale di un contratto aziendale che riconosce un trattamento retributivo ad personam, legato alla prestazione-base, determini la perdita dell'emolumento stesso disattendendo le convenzioni internazionali che impongono di riconoscere e promuovere sistemi di regolamentazione delle condizioni di lavoro.

I primi due motivi, trattati congiuntamente, venivano ritenuti inammissibili. A parere dei Supremi giudici la Corte territoriale aveva correttamente valutato le disposizioni del contratto collettivo e dell'accordo aziendale, peraltro conformandosi ad un indirizzo giurisprudenziale ormai consolidato. Infatti, in materia di interpretazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, il giudice deve attenersi al tenore letterale della norma e solo quando questa non sia perfettamente applicabile alla fattispecie, allora è necessario avviare una valutazione della volontà delle parti sociali in relazione al contenuto del contratto. In materia di contrattazione collettiva, la comune volontà delle parti contrattuali non sempre è agevolmente ricostruibile attraverso il mero riferimento al senso letterale delle parole, atteso che la natura di detta contrattazione,

spesso articolata in diversi livelli (nazionale, provinciale e aziendale, ecc.), la vastità e la complessità della materia trattata in ragione della interdipendenza dei molteplici profili della posizione lavorativa, il particolare linguaggio non necessariamente coincidente con quello comune e, da ultimo, il carattere vincolante che non di rado assumono nell'azienda l'uso e la prassi, costituiscono elementi tutti che rendono indispensabile nella materia della contrattazione collettiva una utilizzazione dei generali criteri ermeneutici che di detta specificità tenga conto.

Quando viene denunciata la violazione della norma di un contratto collettivo nazionale di lavoro, il giudice di legittimità deve procedere autonomamente alla diretta interpretazione del contenuto del contratto collettivo senza essere vincolato ad una specifica opzione interpretativa prospettata nella formulazione del motivo, ben potendo ricercare liberamente all'interno del contratto collettivo ciascuna clausola, anche non oggetto dell'esame delle parti e del primo giudice, comunque ritenuta utile all'interpretazione. La valutazione del giudice è censurabile in sede di legittimità solamente in caso di motivazione inadeguata o nelle ipotesi di violazione di canoni legali di interpretazione contrattuale, di cui agli artt. 1362 e seguenti del codice civile. Ne consegue che il ricorrente per Cassazione deve, non solo fare esplicito riferimento alle regole legali di interpretazione mediante specifica indicazione delle norme violate e ai principi in esse contenuti, ma è tenuto anche a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice di merito si sia discostato dai canoni legali assunti come violati o se lo stesso li abbia applicati sulla base di argomentazioni illogiche o insufficienti, non essendo consentito il riesame in sede di legittimità.

Pertanto, ritenuti inammissibili anche gli ultimi due motivi del ricorso in quanto traducibili in una richiesta di riesame dell'intera vicenda, la Suprema Corte rigettava il ricorso condannando i dipendenti alla refusione delle spese procedurali.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE, LA PORTABILITA' VALE PER TUTTI I TUTTI I FONDI

**C**on la sentenza n. 12209 pubblicata lo scorso 20 aprile 2022, le sezioni unite della Corte di Cassazione hanno statuito che, in tema di previdenza complementare, la portabilità e il riscatto della posizione individuale ai sensi degli artt. 10 del D. Lgs. n. 124 del 1993 e 14 del D. Lgs. n. 252 del 2005 si applicano a tutti i fondi complementari preesistenti all'entrata in vigore della L. n. 421 del 1992, indipendentemente dalle loro caratteristiche strutturali.

Due dipendenti di un istituto di credito, cessato il rapporto lavorativo nei primi mesi del 2008, citavano in giudizio la parte datrice per ottenere le somme versate in un fondo di previdenza complementare, di tipo "a ripartizione" e "a prestazioni definite", nel quale erano confluiti sia i contributi a carico dei lavoratori che i contributi a carico del datore di lavoro. Successivamente alla data di cessazione dei rapporti di lavoro, tra la società datrice e l'ente gestore del fondo era intercorso un accordo che, con efficacia retroattiva a partire dal 1° gennaio 2008, prevedeva la trasformazione dello stesso fondo in uno a contribuzione definita con la liquidazione della posizione dei lavoratori in forza alla data del 6 giugno 2008. I due ricorrenti, pertanto, rimasti esclusi dalla platea dei lavoratori liquidati e non avendo maturato il diritto al riscatto delle somme accantonate nel fondo, adivano le vie legali.

In applicazione dei principi forniti nella sentenza di Cassazione n. 477 del 2015, la Corte d'appello, in riforma della sentenza di primo grado, accoglieva le domande dei lavoratori, sancendo il diritto alla liquidazione delle somme. Con la sentenza del 2015, infatti, le Sezioni Unite avevano affermato il principio generale della "portabilità/trasferimento del montante contributivo maturato dal lavoratore la cui prestazione lavorativa sia cessata prima della maturazione del diritto alla pensione complementare del quale intenda avvalersi per reimpiegare la propria posizione individuale nell'ambito di un altro programma di previdenza complementare, verso un fondo cui il medesimo lavoratore acceda in relazione ad una nuova attività o, più semplicemente, per riappropriarsi del controvalore monetario esercitando il riscatto". Pertanto, la facoltà di esercitare il diritto di riscatto o ottenere la portabilità, a prescindere dal maturare o meno dei requisiti pensionistici, era già riconosciuta al lavoratore in virtù della nuova disciplina introdotta a partire dal 1993 e poi modificata nel 2005.

In fase di ricorso per Cassazione, promosso dalla società datrice, la Sezione Lavoro assegnataria della controversia ha ritenuto di dover interrogare ancora una volta le Sezioni Unite in quanto le valutazioni adottate dai giudici nella sentenza del 2015 non potevano applicarsi per analogia anche alla vicenda in esame. In particolare, i dubbi degli ermellini vertevano sulle seguenti questioni:

- l'estendibilità del diritto di portabilità/riscatto della posizione previdenziale, disciplinata originariamente dall'art. 10, D. Lgs. n. 124 del 1993 e successivamente dall'art. 14 del D. Lgs. n. 252 del 2005, a tutti i fondi complementari preesistenti, compresi quelli funzionanti secondo il sistema c.d. a ripartizione e a prestazioni definite;
- l'individuazione delle modalità attraverso le quali commisurare la consistenza del fondo;
- la parametrizzazione ai soli contributi versati (ivi compresi quelli datoriali) o anche ai rendimenti che questi abbiano prodotto o avrebbero potuto produrre.

Quanto ai primi due punti, i Supremi giudici ribadivano che la portabilità prevista dall'art. 10 del D. Lgs. 124/93, ossia il trasferimento dei contributi maturati da un dipendente cessato prima di aver conseguito il

diritto alla pensione complementare verso un fondo cui il medesimo acceda in relazione ad una nuova attività, si applica anche ai fondi pensionistici preesistenti all'entrata in vigore della legge delega n. 421 del 1992, indipendentemente dalle loro caratteristiche strutturali e, quindi, tanto ai fondi a capitalizzazione individuale quanto a quelli a ripartizione o a capitalizzazione collettiva. Nel motivare tale soluzione, le Sezioni Unite confermavano che anche nei fondi a ripartizione e a prestazione definita è ravvisabile una posizione individuale, di valore determinabile, in relazione alla durata del periodo di iscrizione dell'interessato e dell'apporto contributivo, il cui controvalore monetario sarebbe determinabile attraverso regole e metodi delle specializzazioni matematiche applicate nel settore assicurativo-previdenziale.

Quanto alla ricomprensione, nella posizione individuale del dipendente, anche dei frutti derivanti dall'investimento delle somme da parte dell'ente di previdenza complementare, il nostro ordinamento, salvo diverse disposizioni contrattuali, prevede che tali proventi finanziari derivanti entrino a far parte della posizione individuale del lavoratore in caso di cessazione anticipata dall'iscrizione ad un fondo a ripartizione e a prestazione definita.

Nel caso di specie, dalla costituzione del rapporto lavorativo (dal 1985) e fino a tutto il 1997 il fondo era stato alimentato dai contributi versati dall'azienda, mentre solo a partire dal 1998 nella posizione individuale dei lavoratori erano stati inclusi anche i rendimenti derivanti dalla redditività del patrimonio di destinazione. Pertanto, la Corte territoriale aveva correttamente incluso, nella posizione da portare a beneficio del lavoratore, i rendimenti degli investimenti in riferimento al solo periodo 1998-2008, tenendo conto del solo montante contributivo per le annualità precedenti.

Pertanto, esauriti tutti i punti e manifestata la volontà della società di rinunciare a proseguire la controversia, veniva confermata la sentenza della Corte Territoriale e dichiarata cessata la materia del contendere.

## FOCUS

### SMART WORKING: RISCHIO O OPPORTUNITA'?

**A**l termine dello stato di emergenza, nella mole di cambiamenti provocati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, uno dei lasciti più importanti interessa il mondo del lavoro ed il superamento del tradizionale modello quotidiano "casa-viaggio-ufficio" in favore della possibilità di operare anche a distanza, anche nell'ottica di bilanciare in modo flessibile la vita lavorativa e familiare.

In altri termini, la proiezione al benessere individuale e collettivo, in uno scenario di crisi economica accentuato dallo scoppio della guerra, ha radicalmente modificato le nostre abitudini al punto che, secondo le previsioni dell'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano, circa 4,5 milioni di lavoratori (dei quali due milioni appartenenti alle grandi imprese, 700 mila alle PMI, poco meno di un milione alle microimprese e 680 mila alla pubblica amministrazione) continueranno ad operare da remoto anche dopo la fine della pandemia.

Sebbene alcuni settori come l'industria, i servizi, l'agricoltura ed il turismo non siano "remotizzabili", la massiccia sperimentazione forzata dal Covid, resa possibile dalla diffusione delle tecnologie digitali, ha scavalcato le iniziali difficoltà tecniche, operative e psicologiche manifestate.

Lo smart working definisce una modalità di effettuazione della prestazione con maggiori elementi di autonomia nel raggiungimento degli obiettivi e, dal punto di vista normativo, il governo ha permesso alle aziende di regolare in via semplificata il lavoro agile senza necessariamente dover sottoscrivere accordi individuali con i dipendenti almeno fino alla fine di giugno. Ciononostante, gran parte delle grandi imprese ed alcune delle medio-piccole hanno intenzione di strutturare tale modalità, così come molte amministrazioni stanno adottando modelli di alternanza casa-ufficio, forti del supporto da parte dei sindacati.

Il cambio di prospettiva ha revisionato i modelli gestionali con l'obiettivo di migliorare sia il work-life balance dei dipendenti che la produttività del lavoro. Se la riduzione degli spostamenti casa-lavoro agevola il risparmio limitando inquinamento e congestione delle città, costituiscono potenziali aspetti problematici da attenzionare la dilatazione degli orari di lavoro, l'isolamento del lavoratore nella sua comfort zone familiare, lo svuotamento di alcuni quartieri urbani, il rischio di un'ulteriore parcellizzazione dei contratti di lavoro e l'allargamento del dualismo tra i lavoratori da tastiera e quelli costretti alle mansioni manuali.

Per il direttore scientifico del Cefriel (Consorzio per la Formazione e la Ricerca in Ingegneria Elettronica, del Politecnico di Milano) Alfonso Fuggetta, lo smart working rappresenta una sfida capace di offrire maggiore responsabilizzazione e autonomia delle persone, nonché maggiore flessibilità nelle modalità di realizzazione della propria attività. Perché questo accada, la prima condizione è l'accesso alla rete e la digitalizzazione dei processi lavorativi, seguita dalle competenze di base del singolo necessarie per l'utilizzo di tali strumenti. Infine andrà superata l'abitudine del "controllo diretto", riorganizzando i processi decisionali e lavorativi e implementando una cultura aziendale capace di lasciare autonomia alle persone.

Nonostante il lavoro agile garantisca silenzio e concentrazione, il direttore Fuggetta ha ammesso che per certe dinamiche è fondamentale la presenza, soprattutto nelle attività che richiedono interazione come l'elaborazione e lo scambio di idee. Pertanto, la soluzione ottimale è la ricerca di un ragionevole equilibrio da

modulare in funzione delle esigenze dell'azienda e delle persone, sfruttando al massimo gli elementi di flessibilità del digitale e tenendo presente l'importanza delle interazioni tra colleghi.

Per questo motivo è stato adottato uno smart working ibrido dettato da un'alternanza tra lavoro in sede e a distanza, condizione preferenziale per coloro che hanno figli piccoli, disabili o anziani da accudire. Inoltre per alcuni è prevista la possibilità di lavorare in diverse sedi o in centri di coworking.

Il cambiamento in atto si interseca con una maggiore propensione a cambiare azienda (le dimissioni volontarie dal 2020 sono aumentate del dodici per cento), specialmente da parte dei lavoratori in possesso di competenze qualificate, segnale teso a rimarcare l'evidente ricerca del benessere lavorativo oltre che di uno stipendio.

## IL QUESITO DEL MESE

### MATERNITÀ - FLESSIBILITÀ



#### Richiesta:

Una dipendente ha chiesto di fruire del congedo di maternità al nono mese e nel contempo ha posto all'azienda la richiesta di poter usufruire di ferie nei 10 giorni antecedenti all'entrata in maternità nono mese.

A titolo esemplificativo: data presunta parto 12 Maggio

Richiesta congedo di maternità dal 12 Maggio

Fruizione dal 2 all'11 Maggio di ferie

Fino al 30 Aprile la dipendente lavorerà

È possibile fruire di ferie in periodo di flessibilità? Oppure tale fruizione comporta il blocco della flessibilità e l'entrata in maternità?



#### Risposta:

L'INPS ha fornito istruzioni sul tema con la Circolare 148/2019. La legge di bilancio 2019 aveva riconosciuto alle lavoratrici, in alternativa alle modalità tradizionali, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso. Si evidenzia che la gestante può esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto, se un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. La documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta. Dall'esamina della Circolare INPS citata, solo il verificarsi dell'evento malattia comporta la decadenza della opzione richiesta dalla lavoratrice e l'entrata immediata in maternità a partire dal giorno di insorgenza dell'evento morboso (anche qualora fosse un singolo giorno). Le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. La motivazione è puramente medica nel senso che ogni processo morboso comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e dunque il verificarsi della malattia fa superare l'attestazione prevista della documentazione sanitaria presentata si "assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro". Non si ravvisa dalla circolare INPS che la richiesta di ferie comporti dunque la decadenza della opzione.

**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](mailto:info@datamanagement.it).