

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI






NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 19\_2021 DEL 04 MAGGIO 2021

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 2021 .....	2
<b>SCADENZARIO MAGGIO 2021</b> .....	<b>3</b>
10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE .....	3
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI* .....	3
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* .....	3
30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA .....	4
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
31 MAGGIO: FASI .....	4
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS .....	4
<b>SCADENZARIO GIUGNO 2021</b> .....	<b>5</b>
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI  .....	5
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE  .....	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 2021 .....	7
GIUGNO 2021.....	7
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>8</b>
DECRETO SOSTEGNI, INDENNITÀ COVID E NASPI 2021: LA CIRCOLARE DELL'INPS .....	8
PIANO DI VACCINAZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO, ULTERIORI INDICAZIONI DA PARTE DELL'INAIL.....	10
CASSAZIONE, LE FERIE MATURANO ANCHE TRA IL LICENZIAMENTO E LA REINTEGRA .....	12
<b>FOCUS</b> .....	<b>14</b>
IL NUOVO PROTOCOLLO AZIENDALE ANTI-COVID .....	14
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>16</b>
APPRENDISTATO .....	16
<b>NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA</b> .....	<b>18</b>
MODELLO 730/2021 CON SOSTITUTO D'IMPOSTA INPS: IL MANUALE D'USO .....	18

**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 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 marzo 2021 al 14 aprile 2021, è pari a 1,011081.

### RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2021 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2020	lunedì 18 gennaio	1,500000
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	0,564883
febbraio 2021	martedì 16 marzo	0,763196
marzo 2021	giovedì 15 aprile	1,011081
aprile 2021	lunedì 17 maggio	
maggio 2021	martedì 15 giugno	
giugno 2021	giovedì 15 luglio	
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

## SCADENZARIO MAGGIO 2021

### 10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

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

### 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.

### 30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

**P**er le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 30/05/2021, la sanzione viene ridotta di 1/3.

### 31 MAGGIO: 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 MAGGIO: FASI

**L**e aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2021.

### 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.

\*Termine posticipato al 17 maggio in quanto cadente di domenica.

## SCADENZARIO GIUGNO 2021

### 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.

## 30 GIUGNO: 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 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 30/06/2021 scade il periodo per il godimento delle ferie residue 2019 (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 2021

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

### GIUGNO 2021

**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

### DECRETO SOSTEGNI, INDENNITÀ COVID E NASPI 2021: LA CIRCOLARE DELL'INPS

**C**on la circolare n. 65 del 19 aprile 2021, l'INPS ha fornito importanti chiarimenti in merito alle indennità onnicomprensive introdotte dal decreto Sostegni. Nel documento di prassi, l'Inps ha chiarito che le domande per il riconoscimento delle indennità onnicomprensive andranno presentate entro il 31 maggio 2021.

Il decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 c.d. "decreto Sostegni", all'articolo 10, comma 1, ha introdotto un'ulteriore indennità, di importo pari a 2.400 euro, a favore dei soggetti che abbiano già beneficiato dell'indennità di cui agli articoli 15 e/o 15-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 c.d. "decreto Ristori"

In particolare, i lavoratori destinatari della tutela denominata "indennità una tantum" di cui all'articolo 10, comma 1, del citato decreto Sostegni sono:

- i lavoratori stagionali e i lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori intermittenti;
- i lavoratori autonomi occasionali;
- i lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- i lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori dello spettacolo.

Pertanto, tutti i lavoratori appartenenti alle categorie di cui sopra, che abbiano già fruito delle indennità di cui agli articoli 15 e/o 15-bis del decreto-legge n. 137 del 2020, non saranno tenuti alla presentazione di una nuova domanda ai fini della fruizione dell'indennità una tantum del decreto Sostegni, ma la relativa indennità sarà corrisposta a quest'ultimi dall'INPS con le modalità indicate per le indennità già erogate. Viceversa, i lavoratori che non abbiano beneficiato delle indennità del 2020 potranno presentare domanda per il riconoscimento delle indennità onnicomprensive del decreto Sostegni entro la data del 31 maggio 2021. Nel caso in cui un soggetto rientri in due o più delle categorie di lavoro sopra esposte, spetterà comunque una sola indennità.

Il rilascio del nuovo servizio per la presentazione delle suddette domande verrà reso noto con apposita comunicazione sul sito dell'Istituto. L'indennità non sarà cumulabile con l'indennità erogata dalla società "Sport e salute", l'indennità a favore dei lavoratori domestici, l'indennità per il sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, il Reddito di Emergenza (anche se fruito precedentemente, da un qualunque componente il nucleo familiare), l'indennità di funzione (che non sia semplice gettone di presenza) prevista per alcune cariche, come nel caso dei parlamentari. Nel caso degli stagionali e dei somministrati del turismo e degli stabilimenti termali l'indennità non sarà cumulabile neanche con la NASpl.

Riguardo al Reddito di Cittadinanza, ferma restando la non cumulabilità, sarà possibile integrarne la misura fino al valore di 2.400 euro.

L'indennità del 2021 sarà invece cumulabile con:

- l'assegno ordinario di invalidità;
- la NASpl (ad eccezione di stagionali e somministrati del turismo);
- la DIS-COLL;
- le erogazioni monetarie derivanti da borse lavoro e tirocini professionali;
- i premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale;
- i premi e i compensi conseguiti per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica;
- le prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile.

Il decreto Sostegni ha altresì introdotto una novità di rilievo in materia di indennità di disoccupazione NASpl, con specifico riferimento ai requisiti di accesso alla stessa e, in particolare, al requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono il periodo di disoccupazione. L'articolo 16 del decreto Sostegni, infatti, al comma 1 ha previsto che per le indennità di disoccupazione NASpl concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e fino al 31 dicembre 2021 non trovi applicazione il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo di cui l'articolo 3, comma 1, lettera c), del citato D. Lgs. n. 22 del 2015.

Stante ciò, per gli eventi di disoccupazione verificatisi nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021 sarà ammesso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, con esclusione quindi del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo.

Le domande di indennità di disoccupazione NASpl presentate a seguito di eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro verificatisi nel periodo compreso tra la data dal 1° gennaio 2021 e la data di pubblicazione della circolare Inps n° 65 e respinte per l'assenza del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, saranno riesaminate d'ufficio in attuazione della richiamata previsione di cui all'articolo 16 del decreto-legge n. 41 del 2021.

## PIANO DI VACCINAZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO, ULTERIORI INDICAZIONI DA PARTE DELL'INAIL

Lo scorso 12 aprile 2021 l'INAIL ha pubblicato, di concerto con i Ministeri del Lavoro e della Salute, nonché la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e le attività del commissario straordinario per l'emergenza, il documento "Indicazioni ad interim per la vaccinazione Anti-Sars-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro".

Secondo l'Istituto, la predisposizione dei punti vaccinali nelle imprese dovrà garantire i requisiti di efficacia, efficienza e sicurezza previsti per tutti i cittadini in ogni contesto della campagna di vaccinazione anti-Sars-CoV-2 secondo le modalità di adesione delle imprese all'iniziativa, mentre gli oneri saranno a carico del datore di lavoro o delle rispettive associazioni di categoria.

La responsabilità e la supervisione dell'intero processo permarrà in capo al Servizio Sanitario Regionale, per il tramite dell'Azienda Sanitaria di riferimento, e ai fini dell'istituzione dei punti vaccinali territoriali costituiscono presupposti imprescindibili la disponibilità dei vaccini e dell'azienda, la presenza del medico competente, la sussistenza delle condizioni di sicurezza, l'adesione volontaria da parte dei lavoratori e la tutela della privacy.

Nell'ottica di accelerare la campagna di vaccinazione di massa, il piano nazionale prevede inoltre che i punti vaccinali allestiti possano essere utilizzati anche per somministrare il vaccino a lavoratrici e lavoratori appartenenti ad altre aziende del medesimo territorio.

Una volta individuata una popolazione lavorativa sufficientemente numerosa ed una struttura organizzativa idonea a garantire il regolare svolgimento dell'attività e la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni sia nella fase preparatoria che nelle fasi successive, l'azienda dovrà munirsi delle attrezzature e dei farmaci necessari per procedere.

Il documento sottolinea che, per intervenire immediatamente nel caso di reazioni avverse a rapida insorgenza, è necessario prevedere la presenza di risorse in grado di gestirle e raccomanda, in ogni caso, di indirizzare eventuali soggetti a rischio all'Asl competente, in modo che possano essere vaccinati in ambiente protetto.

Per il personale coinvolto sulla piattaforma dell'Iss dedicata alla formazione a distanza in salute pubblica (Eduiss) è disponibile il corso "Campagna vaccinale Covid-19: la somministrazione in sicurezza del vaccino anti Sars-CoV-2/Covid-19", che sarà integrato con un modulo specifico per la vaccinazione nei luoghi di lavoro, curato dall'Inail in collaborazione con l'Iss.

L'adesione sarà volontaria ed il vaccino dovrà essere somministrato tempestivamente senza possibilità di accantonamento, fatte salve le motivate deroghe autorizzate dall'Azienda Sanitaria, previa illustrazione da parte del medico competente dei contenuti dell'informativa ministeriale al soggetto interessato.

La registrazione di avvenuta vaccinazione dovrà essere eseguita contestualmente alla somministrazione ed il vaccinato dovrà sostare per i 15 minuti successivi negli spazi della sede vaccinale allo scopo di intervenire prontamente laddove dovessero verificarsi reazioni avverse a rapida insorgenza.

La seconda dose, ove prevista, non potrà essere intercambiabile con un altro vaccino e dovrà essere erogata rispettando le tempistiche previste, salvo non siano state sviluppate reazioni gravi che necessitino della presenza della competente Azienda Sanitaria.

La nuova pubblicazione integra un elenco della normativa di riferimento e 2 allegati: il modulo di consenso alla vaccinazione, che dovrà essere accompagnato dalla nota informativa specifica per il tipo di vaccino somministrato al lavoratore, e le liste di quesiti per il triage prevaccinale e l'anamnesi COVID-correlata.

## CASSAZIONE, LE FERIE MATURANO ANCHE TRA IL LICENZIAMENTO E LA REINTEGRA

**C**on la sentenza n. 6319 dello scorso 8 marzo 2021, la Cassazione ha statuito che nel periodo compreso tra la data del licenziamento, successivamente dichiarato illegittimo, e quella della reintegra nel posto di lavoro, il dipendente matura le ferie che, non essendo state godute, devono essere indennizzate.

La dipendente di un istituto di credito, licenziata a seguito di una procedura di mobilità, vedendosi riconosciuta la nullità del provvedimento espulsivo e la condanna dell'azienda a reintegrarla sul posto di lavoro, citava in giudizio la società affinché le venissero pagate le somme spettanti anche a titolo di ferie e permessi maturati e non goduti. Inutili le motivazioni dalla lavoratrice nei primi gradi di giudizio in quanto il Tribunale e la Corte d'Appello rigettavano le doglianze deducendo che tali indennità non spettano in quanto legate necessariamente al mancato riposo: circostanza assente nel caso di specie dal momento che, nel periodo in contestazione, la dipendente non aveva lavorato.

Proponeva, pertanto, ricorso per Cassazione la lavoratrice, contestando la decisione dei giudici con 5 motivi. Con i primi quattro motivi contestava la sentenza per aver, i giudici, tralasciato importanti circostanze che avrebbero determinato una sorte diversa per la controversia. Con l'ultimo motivo lamentava il mancato riconoscimento del diritto all'indennità sostitutiva delle ferie, dei permessi e delle festività non godute tra la data del licenziamento e quella della successiva reintegra.

I primi motivi, esaminati congiuntamente, venivano ritenuti inammissibili in quanto in sede di ricorso per Cassazione non è possibile portare all'attenzione dei Supremi giudici ulteriori nuovi fatti che invece andrebbero esaminati nelle sedi opportune. Quanto all'ultimo motivo, la Corte di appello aveva respinto la pretesa richiamando precedenti sentenze di Cassazione in cui veniva affermato come fosse necessario, ai fini del riconoscimento del suddetto diritto, lo svolgimento dell'attività lavorativa, non essendo rilevante che questa fosse stata impedita dal rifiuto della prestazione addebitabile al datore di lavoro.

Tuttavia, gli Ermellini richiamavano una sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 25 giugno 2020 nella quale veniva specificato, invece, che l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, non consente ad una giurisprudenza nazionale di prevedere che un lavoratore illegittimamente licenziato e successivamente reintegrato nel suo posto di lavoro a seguito dell'annullamento del suo licenziamento mediante una decisione giudiziaria, non ha diritto a ferie annuali retribuite per il periodo compreso tra la data del licenziamento e la data della sua reintegrazione nel posto di lavoro, per il fatto che, nel corso di detto periodo, tale lavoratore non ha svolto un lavoro effettivo al servizio del datore di lavoro.

In particolare, la Corte di Giustizia ha sottolineato che il diritto alle ferie annuali retribuite non solo riveste la qualità di principio del diritto sociale dell'Unione, come emerge dalla direttiva 2003/88, ma è anche espressamente sancito all'articolo 31, paragrafo 2 della Carta. Inoltre, pur avendo il diritto alle ferie una duplice finalità, ossia di consentire al lavoratore, da un lato, di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall'altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione, la Corte di Giustizia con la su indicata pronuncia del 2020 ha sottolineato che in talune situazioni specifiche, nelle quali il lavoratore non è in grado di adempiere alle proprie funzioni, il diritto alle ferie annuali retribuite non può essere subordinato da uno Stato membro all'obbligo di avere effettivamente lavorato. Non permettendo la direttiva 2003/88 agli Stati membri la possibilità di precludere la nascita del diritto alle

ferie retribuite ovvero di prevedere che tale diritto di un lavoratore al quale è stato impedito di esercitarlo si estingua allo scadere del periodo di riferimento e/o di un periodo di riposo fissato dal diritto nazionale, la Corte di Giustizia ha equiparato la situazione di cui al presente processo a quella della sopravvenienza di una inabilità al lavoro per causa di malattia (trattandosi di contesti imprevedibili e indipendenti dalla volontà del lavoratore), per cui il periodo compreso tra la data del licenziamento illegittimo e la data della reintegrazione del lavoratore nel suo impiego deve essere assimilato ad un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei diritti alle ferie annuali.

Pertanto, accolto l'unico motivo ammissibile e rigettati tutti gli altri, la Suprema Corte cassava la sentenza rinviandola alla Corte territoriale competente, la quale dovrà definire le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

## FOCUS

### IL NUOVO PROTOCOLLO AZIENDALE ANTI-COVID

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la versione aggiornata del Protocollo di aggiornamento delle misure per il contrasto al COVID-19 negli ambienti di lavoro, condiviso con il Ministero della Salute, gli enti di previdenza e assistenza, la stessa Inail e le parti sociali. E' opportuno, dunque, porre in essere condizioni che assicurino alle persone che lavorano in azienda adeguati livelli di protezione, diversamente è prevista la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

In particolare, con il Protocollo del 6 aprile 2021 sono state introdotte novità che hanno reso necessario l'adeguamento della check-list dei controlli che effettuano gli ispettori del lavoro dell'INL, pertanto le attività di verifica si concentrano sulle modalità di attuazione, da parte dei datori di lavoro, delle procedure organizzative e gestionali prescritte dalle nuove misure di contenimento. Inoltre, vi sarà un maggiore coinvolgimento del medico competente, incentivazione al lavoro agile e obbligo di utilizzo di dispositivi di protezione individuale idonei e certificati. Tali prescrizioni divengono allora oggetto dei controlli da parte degli organi di vigilanza che in virtù dei loro poteri potrebbero anche disporre la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

In primo luogo, è opportuno evidenziare che il nuovo Protocollo del 6 aprile chiarisce che il coronavirus rappresenta un rischio biologico generico e, pertanto, occorrono protocolli sempre più serrati di prevenzione, a partire dalle modalità di ingresso in azienda.

Su tale campo, ai fini della riammissione al lavoro dopo l'infezione dal virus, i lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario. Qualora, per prevenire nuovi pericolosi focolai nelle aree più a rischio, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, il datore di lavoro deve fornire la massima collaborazione anche attraverso il coinvolgimento del medico competente aziendale. Occorre inoltre evitare in azienda ogni forma di affollamento e di situazioni a rischio di contagio. L'azienda deve, inoltre, assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago dei lavoratori.

Vi è altresì un nuovo obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, pertanto in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, sono utilizzate le mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore, fatta salva l'ipotesi che, per i rischi presenti nella mansione specifica, siano già previsti strumenti di protezione individuale di tutela di tipo superiore (facciali filtranti FFP2 o FFP3) o di diversa tipologia, o comunque la prestazione non è già svolta in totale isolamento.

Sotto il profilo dell'organizzazione aziendale, come accennato, resta poi centrale il lavoro da remoto e la formazione a distanza. Nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, occorrerà valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto; inoltre, per le trasferte nazionali ed internazionali, il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e il RSPP deve tener conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

Ma la novità principale è il nuovo ruolo del medico competente. Quest'ultimo collaborerà in prima persona con l'Autorità sanitaria per l'identificazione degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore risultato positivo al tampone COVID-19, mentre per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, lo stesso effettuerà la visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione e valutare profili specifici di rischio, indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

In conclusione, sotto il coordinamento del prefetto territorialmente competente, il monitoraggio sull'esecuzione delle misure anti-contagio nei luoghi di lavoro viene principalmente svolto dal personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dai carabinieri e delle Asl locali, e la relativa violazione comporta l'applicazione di pesanti sanzioni amministrative di tipo pecuniarie (che vanno da 400 a 1.000 euro), fino alla sanzione accessoria della sospensione dell'attività o dell'esercizio. Il periodo di chiusura disposto in via cautelare dal personale ispettivo che accerta le violazioni, è scomputato dalla corrispondente sanzione accessoria da 5 a 30 giorni definitivamente irrogata dall'autorità competente. In caso di reiterata violazione delle disposizioni, la sanzione pecuniaria sarà raddoppiata mentre quella accessoria applicata nella massima misura. Infine, in caso di mancato utilizzo sul luogo di lavoro di adeguati dispositivi di protezione si incorrerà anche nel penale.



## IL QUESITO DEL MESE

### APPRENDISTATO



#### Richiesta:

Per ccnl Legno industria, chiedo conferma se è corretto

“Al termine del periodo di apprendistato tanto il datore di lavoro quanto l'apprendista possono recedere liberamente dal contratto dando il preavviso (che decorre dal medesimo termine di scadenza del contratto). Il recesso non deve essere motivato e giustificato da particolari ragioni. Non valgono quindi le regole del normale contratto di lavoro subordinato (che richiede la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo). Si verifica quanto avviene al termine del periodo di prova: le parti possono interrompere il rapporto senza doversi giustificare. Tuttavia se né il datore né l'apprendista esercitano la facoltà di recesso, il rapporto prosegue e si tramuta in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Se invece, viene comunicato il recesso, è necessario farlo con il preavviso indicato dal contratto collettivo. Durante il preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato. Il rapporto di lavoro cessa quando si conclude il preavviso, che decorre dal termine dell'apprendistato. Invece, il licenziamento intimato o le dimissioni notificate entro l'ultimo giorno del periodo di apprendistato sono efficaci e il preavviso non prestato è sostituito dall'indennità contrattualmente prevista a carico della parte inadempiente. L'azienda è però tenuta a comunicare la cessazione del rapporto al Centro per l'Impiego con invio del modello Unilav entro 5 giorni dall'ultimo lavorato.”

Da un confronto sarebbe emerso che il preavviso debba essere comunicato al dipendente n giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato in modo che termini con il giorno della scadenza dell'apprendistato stesso.



#### Risposta:

Si è corretto.

Non si rileva particolarità nel ccnl in questione per cui ci si rifà alla normativa generale attualmente vigente, anche perché la riforma del 2015 ha sottratto in maniera esplicita alcune materie alla disponibilità della contrattazione collettiva nazionale. L'articolo 42 del d.lgs. n. 81/2015, infatti, contiene disposizioni in merito a: forma del contratto e piano formativo (comma 1); durata minima del rapporto (comma 2); disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo (comma 3); recesso del rapporto di lavoro (comma 4). Il comma 5 chiarisce che la contrattazione collettiva nazionale è chiamata a regolare l'istituto: “salvo quanto disposto dai commi 1 a 4”.

Rispetto dunque all'abrogato articolo 2 del d.lgs. n. 167/2011 le parti sociali comparativamente rappresentative sul piano nazionale non potranno agire sulle materie sopra indicate, compresa appunto la disciplina in caso di recesso.

Quindi secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 4 del D.Lgs. n.81/2015, al termine del periodo di apprendistato – salvo che non si tratti di lavoratori beneficiari di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione – le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Il citato art. 2118, nel dettaglio, dispone quanto segue:

- a. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi, secondo equità o, di, norma, dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali);
- b. in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;
- c. la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Ne deriva quindi che, allo scadere del periodo formativo, il datore è libero di risolvere il rapporto semplicemente richiamando tale circostanza: l'atto deve però necessariamente essere comunicato al dipendente in forma scritta, evidenziando appunto, quale motivazione, che si tratta di recesso "per fine periodo formativo". Inoltre, sempre il comma 4 dell'art. 42 dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Al contrario, se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (poiché l'apprendistato è, a tutti gli effetti, un contratto a tempo indeterminato, non è più necessario comunicare l'avvenuta trasformazione al termine del periodo formativo).

## NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

### MODELLO 730/2021 CON SOSTITUTO D'IMPOSTA INPS: IL MANUALE D'USO

Con comunicato sul proprio sito istituzionale, lo scorso 21 aprile l'INPS ha pubblicato il manuale. Si riporta, di seguito, il testo del messaggio, mentre il manuale è consultabile al seguente link: [https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/AllegatiNews/Manuale\\_d\\_uso\\_per\\_i\\_CAF\\_per\\_assistenza\\_fiscale\\_mod%20730\\_2021\\_v\\_19\\_apr\\_2021.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/AllegatiNews/Manuale_d_uso_per_i_CAF_per_assistenza_fiscale_mod%20730_2021_v_19_apr_2021.pdf).

Ogni anno, per l'effettuazione dei conguagli che derivano dalla liquidazione della dichiarazione dei redditi, circa 7,5 milioni di contribuenti indicano nel proprio modello 730 come sostituto d'imposta l'INPS, in quanto percettori di prestazioni previdenziali e assistenziali.

La quasi totalità dei conguagli ricevuti dall'Istituto è elaborata con prontezza e puntualità, ma per alcuni contribuenti, beneficiari di prestazioni con particolari caratteristiche, esiste la possibilità di ritardi o di mancata effettuazione dei rimborsi spettanti o della trattenuta per i debiti d'imposta.

Nell'ottica di una efficace collaborazione tra Agenzia delle Entrate, Consulta Nazionale dei CAF e INPS, tesa ad evitare disagi ai contribuenti e rendere più efficienti le operazioni di presentazione della dichiarazione dei redditi, è ora disponibile il manuale d'uso per soggetti abilitati all'assistenza fiscale CAF e Professionisti.

**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).