

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 39_2021 DEL 05 OTTOBRE 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*

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di agosto 2021	2
SCADENZARIO OTTOBRE 2021	3
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*	3
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	3
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI	4
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA	4
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**	4
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	4
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS**	4
SCADENZARIO NOVEMBRE 2021	5
16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021 	5
16 NOVEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI 	5
16 NOVEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE 	5
30 NOVEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO 	6
30 NOVEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS 	6
30 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI 	6
FESTIVITÀ	7
OTTOBRE 2021	7
NOVEMBRE 2021	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
CONVERSIONE DEL DL 103/2021, LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
CLAUSOLA DI RECESSO DATORIALE DAL PATTO DI CONCORRENZA, ILLEGITTIMA SECONDO LA CASSAZIONE.....	10
TRASMISSIONE E CONSERVAZIONE DELLE DICHIARAZIONI FISCALI, LE INDICAZIONI DELL'ADE	12
FOCUS	14
GREEN PASS OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO: GLI EFFETTI DEL MANCATO RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL DL 127/2021	14
IL QUESITO DEL MESE	16
CONGEDO STRAORDINARIO E FESTIVITÀ NON GODUTA	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 agosto 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 agosto 2021 al 14 settembre 2021, è pari a 2,759531.

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	1,108138
aprile 2021	lunedì 17 maggio	1,526393
maggio 2021	martedì 15 giugno	1,578079
giugno 2021	giovedì 15 luglio	1,849707
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	2,267962
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	2,759531
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO OTTOBRE 2021

16 OTTOBRE: 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 dell'addizionale regionale e comunale, 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) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.

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 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI 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 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

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

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

Entro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**

Termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2021 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS**

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*Termine posticipato a lunedì 18 ottobre in quanto cadente di sabato.

**Termine posticipato a lunedì 2 novembre in quanto cadente di domenica.

SCADENZARIO NOVEMBRE 2021

16 NOVEMBRE: SCADENZA QUARTA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021



Si ricorda che entro il 16/11/2021, dovrà essere effettuato il versamento della quarta rata, per chi ha optato per il pagamento rateale, del risultato dell'autoliquidazione 2020/2021.

16 NOVEMBRE: 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 dell'addizionale regionale e comunale, 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) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.

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 NOVEMBRE: 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 NOVEMBRE: 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 NOVEMBRE: 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 NOVEMBRE: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2021.

FESTIVITÀ

OTTOBRE 2021

Nessuna festività prevista

NOVEMBRE 2021

1° Novembre – Tutti i Santi (Ognissanti): 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.

4 Novembre – Festività Soppressa: festività traslata alla prima domenica di Novembre. Tale festività ha lo stesso trattamento economico delle festività cadenti di domenica (1/26mo dello stipendio per i mensilizzati e 1/6 della retribuzione settimanale per i pagati ad ore), a meno che il CCNL preveda espressamente un differente trattamento.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CONVERSIONE DEL DL 103/2021, LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Lo scorso 18 settembre 2021 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 224 la Legge 125/2021 di conversione del D.L. 103/2021, che, tra le altre, introduce una serie di disposizioni urgenti per la tutela del lavoro apportando altresì significativi cambiamenti anche in materia di ammortizzatori sociali, ricollocazione professionale e accordi di riallineamento.

In primo luogo, sono confermate le disposizioni sui trattamenti di integrazione salariale per le imprese di rilevante interesse strategico nazionale e correlato blocco dei licenziamenti, oltre all'introduzione di misure in favore delle stesse.

In particolare, sotto il primo aspetto, secondo le nuove previsioni e in via eccezionale, le imprese con un numero di lavoratori dipendenti superiore a 1000 che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale, possono presentare domanda di CIG con causale COVID-19 per una durata massima di ulteriori 13 settimane, da fruire fino al 31 dicembre 2021. Tuttavia, i datori di lavoro che fruiscono di questa misura non possono avviare procedure di licenziamento collettivo e di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Dunque, ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e tale divieto vale per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021. Inoltre ai medesimi soggetti, indipendentemente dal numero dei dipendenti, resta anche preclusa nel medesimo periodo la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Ad ogni modo, le sospensioni e le preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa anche conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o di attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa.

Più specificatamente, le sospensioni e le preclusioni non trovano applicazione nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione (quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione); nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o di attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo, nonché nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che si prefigurano come incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Un altro punto essenziale della legge di conversione riguarda lo stanziamento, per l'anno 2021, di 10 milioni di euro destinati all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività. Sono poi previsti trenta giorni di attesa dalla data di entrata in vigore della Legge per l'adozione del Decreto Interministeriale con cui verranno impartite le disposizioni di natura applicativa.

Infine, in tema di riallineamento, viene stabilito che l'articolo 10 della L. 199/2016, si interpreta nel senso che, in relazione alla rappresentatività datoriale, il requisito della sottoscrizione con le stesse parti degli accordi aziendali di recepimento dei programmi di riallineamento si intende soddisfatto anche laddove tali accordi aziendali siano sottoscritti dalla sola associazione imprenditoriale cui è iscritta l'azienda interessata e firmataria dell'accordo provinciale di riallineamento.

CLAUSOLA DI RECESSO DATORIALE DAL PATTO DI CONCORRENZA, ILLEGITTIMA SECONDO LA CASSAZIONE

Con l'ordinanza n. 23723 pubblicata lo scorso 1° settembre 2021, la Cassazione ha affermato che è nulla la clausola che consente al datore di lavoro la possibilità di recedere, anche in costanza di rapporto, dal patto di non concorrenza sottoscritto al momento dell'assunzione.

La dipendente di una società, all'atto dell'assunzione, sottoscriveva un contratto di lavoro che prevedeva l'obbligo di non intraprendere un'attività concorrente nei due anni successivi la risoluzione del rapporto di lavoro. Nel medesimo contratto il datore di lavoro si riservava la possibilità di recedere unilateralmente dal patto di non concorrenza, consentendo alla dipendente di organizzare senza alcun vincolo la propria vita dopo la risoluzione. Quest'ultima clausola, però, sebbene esercitata 6 anni prima della risoluzione del contratto di lavoro, veniva ritenuta nulla per violazione delle norme imperative e pertanto, a parere della dipendente, quest'ultima sarebbe rimasta vincolata dal patto di non concorrenza. Pertanto la lavoratrice citava in giudizio la società affinché le venisse riconosciuta l'indennità prevista per il patto sottoscritto. Sfavorevoli furono i giudizi in primo e in secondo grado, i quali non ravvisavano alcuna violazione delle norme imperative poiché la rinuncia all'applicazione del patto da parte del datore aveva impedito che la dipendente subisse sacrifici in relazione alla facoltà di riorganizzare il proprio futuro lavorativo.

Avverso tale decisione ricorreva per Cassazione la dipendente, con due motivi di doglianza. Con il primo motivo la ricorrente denunciava la violazione e falsa applicazione degli articoli 2125, 1344 e 1373 del codice civile, in ordine alla nullità della clausola di recesso unilaterale, nonché all'illegittimità del recesso intimato dalla società. Deduceva, in particolare, l'invalidità del recesso unilaterale dal patto di non concorrenza operato dal datore di lavoro in corso di rapporto di lavoro, in palese contrasto e difformità dai principi normativi imperativi. Con il secondo motivo lamentava la violazione nonché falsa applicazione dei medesimi articoli circa l'illegittimità del recesso intimato in corso di rapporto di lavoro, circostanza peraltro confermata da diverse sentenze della Cassazione.

I due motivi, per la loro interconnessione venivano esaminati congiuntamente. Nelle sentenze della Corte di Cassazione richiamate dalla ricorrente (Cass. n. 10536 del 2020; Cass. n. 10535 del 2020; Cass. n. 3 del 2018), in realtà, è stato affermato che la previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all'arbitrio del datore di lavoro è nulla per contrasto con norme imperative; inoltre, è stato altresì precisato che l'esercizio dell'opzione di recesso dal patto di non concorrenza, in costanza di rapporto di lavoro, non è rilevante poiché i rispettivi obblighi si considerano cristallizzati al momento della sottoscrizione del patto.

Tali argomentazioni, di conseguenza, rendevano non condivisibile l'assunto della Corte territoriale secondo cui, la circostanza che il recesso fosse avvenuto in costanza di rapporto di lavoro, addirittura diversi anni prima (oltre sei) dallo scioglimento dello stesso, non concretizzava alcuna compressione della libertà del lavoratore di progettare il proprio futuro lavorativo.

Premesso che l'obbligo di non concorrenza a carico del lavoratore per il periodo successivo alla cessazione del rapporto sorge sin dall'inizio del rapporto di lavoro, va considerata come se non esistesse la successiva rinuncia al patto stesso appunto perché si finirebbe per esercitare una clausola nulla, tramite cui la parte datoriale poteva unilateralmente sciogliere tale patto, facendo cessare ex post gli effetti, già operativi, del patto stesso.

Su questi assunti, dunque, gli Ermellini accoglievano il ricorso e cassavano la sentenza, rinviandola alla Corte Territoriale competente affinché decida le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

TRASMISSIONE E CONSERVAZIONE DELLE DICHIARAZIONI FISCALI, LE INDICAZIONI DELL'ADE

Con la risposta n. 619/2021 l'Agenzia delle Entrate ha esposto il proprio parere in merito alla sottoscrizione, alla trasmissione telematica, alla condivisione e alla conservazione delle dichiarazioni fiscali di cui all'articolo 11, comma 1, lettera a), della Legge n. 212 del 27 luglio 2000.

L'istante, operando come intermediario abilitato ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, intendeva adottare una nuova procedura, articolata in cinque fasi.

La prima fase avrebbe previsto la consegna al cliente dell'impegno a trasmettere in via telematica all'Agenzia delle Entrate i dati contenuti nella dichiarazione al momento dell'assunzione dell'incarico per la sua predisposizione, precisando che tale documento sarebbe stato rilasciato con riferimento a molteplici modelli dichiarativi, come statuito dall'art. 3, comma 6-bis, d.P.R. 322/1998.

Nella seconda fase l'istante avrebbe provveduto alla compilazione della dichiarazione su modello conforme mediante software, utilizzando l'apposita procedura di controllo al fine di verificarne la coerenza con le istruzioni rilasciate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e riscontrare eventuali difformità da correggere.

Con la terza fase l'istante avrebbe sottoscritto la dichiarazione esclusivamente attraverso la procedura di autenticazione del file telematico, apponendo la firma elettronica "basata sul certificato emesso dall'Agenzia delle Entrate ed associata al codice fiscale del soggetto censito come intermediario".

Dopo aver autenticato il file telematico, nella quarta fase l'intermediario avrebbe trasmesso la dichiarazione attraverso i canali telematici messi a disposizione dell'Agenzia delle Entrate, accertandosi dell'esito positivo riportato nella ricevuta resa disponibile sul sito dell'Agenzia delle Entrate.

Infine, entro i trenta giorni successivi al termine previsto per la presentazione della dichiarazione, nella quinta fase l'istante avrebbe condiviso con il contribuente e/o sostituto d'imposta sia la copia in formato pdf della comunicazione trasmessa, senza apporre alcuna firma autografa, sia la copia in formato pdf della comunicazione di ricezione della dichiarazione rilasciata dall'Amministrazione Finanziaria, conservandola su supporto informatico nel rispetto dell'art. 2, decreto ministeriale 17 giugno 2014, e dell'art. 71, D. Lgs. n. 82/2005.

Con l'interpello in oggetto, l'istante richiedeva se la procedura descritta e la sottoscrizione con la cosiddetta "firma Ade" fossero conformi alle disposizioni previste dall'art. 3, D.P.R. n. 322/1998 ed alle istruzioni ministeriali per la compilazione dei modelli dichiarativi.

L'Agenzia delle Entrate, richiamando la recente risposta n. 518, precisava che l'impegno, eventualmente cumulativo, a trasmettere in via telematica i dati contenuti nella dichiarazione, debba essere rilasciato al contribuente o al sostituto di imposta contestualmente alla ricezione della stessa o all'assunzione dell'incarico professionale.

Inoltre, la sottoscrizione da parte dell'intermediario del riquadro relativo all'impegno precede l'invio telematico e la dichiarazione trasmessa dovrà essere firmata dal solo contribuente e/o sostituto. Gli obblighi di conservazione, invece, sono differenziati in ragione dei soggetti coinvolti, dovendo contribuenti e sostituti

d'imposta conservare l'originale sottoscritto mentre gli incaricati avranno l'onere di conservare la copia della dichiarazione trasmessa.

Nel caso di specie la sottoscrizione della dichiarazione da parte dell'intermediario unicamente mediante la "firma Ade" in sede di autentica del file sarà conforme alle procedure attualmente in uso per adempiere agli obblighi disposti dall'articolo 3 del D.P.R. n. 322 del 1998.

FOCUS

GREEN PASS OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO: GLI EFFETTI DEL MANCATO RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL DL 127/2021

Il Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 (il Decreto Green Pass bis), pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 settembre 2021, ha previsto l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 (c.d. "Green Pass").

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, termine di cessazione del periodo di emergenza, a chiunque svolga un'attività lavorativa sarà fatto obbligo, ai fini dell'accesso nei luoghi di lavoro, di possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19 ("Green Pass").

La disposizione sarà applicabile a tutto il personale del settore privato, ivi inclusi i lavoratori autonomi e i collaboratori familiari (badanti, colf e babysitter), oltre che a tutti i soggetti che prestano, a qualsiasi titolo (anche in forza di contratti esterni), la propria attività lavorativa, formativa o di volontariato nei luoghi di lavoro.

Per tale motivo l'obbligo è da considerarsi esteso a tutti i lavoratori di appaltatori, di fornitori, lavoratori somministrati, lavoratori distaccati, tirocinanti, volontari, agenti e chiunque acceda ai locali aziendali a vario titolo per lo svolgimento della propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato. L'unica eccezione riguarderà i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute, per i quali peraltro il decreto ha introdotto la gratuità dei tamponi.

La verifica del Green Pass dovrà essere svolta con le modalità indicate dall'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021, adottato in attuazione dell'art. 9, comma 1, D.L. 22 aprile 2021, n. 52, ossia mediante scansione del QR code del Green Pass con l'app per cellulare "VerificaC19" (scaricabile gratuitamente sugli app stores), che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.

Il datore di lavoro dovrà inviare una comunicazione ad ogni dipendente precisando che dal 15 ottobre 2021 l'accesso sul luogo di lavoro avverrà esclusivamente dietro presentazione ed esibizione del Green Pass; dovrà inoltre indicare la persona nominata dall'azienda ad effettuare la relativa verifica.

I soggetti delegati al controllo dovranno essere incaricati con atto formale, i preposti al controllo potranno essere dipendenti della società oppure soggetti esterni (ad esempio, dipendenti delle società appaltatrici dei servizi di sicurezza, reception).

Le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso del Green Pass dovranno essere individuate dal datore di lavoro entro il 15 ottobre 2021, considerando che i controlli dovranno avvenire prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e che il datore dovrà individuare con atto formale le persone incaricate del controllo.

I lavoratori non in possesso del Green Pass (o con Green Pass scaduto), al momento dell'accesso ai locali aziendali saranno considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione del Green Pass, ma comunque

senza conseguenze disciplinari fino al 31 dicembre 2021, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro e senza diritto alla retribuzione o altro compenso o emolumento per i giorni di assenza.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore privo di green pass per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabile per una sola volta, sempre fino al 31 dicembre 2021.

Ai datori che non rispetteranno le disposizioni del D.L. n. 127/2021 sarà prevista una sanzione amministrativa da un minimo di 400 a un massimo di 1.000 euro (importo che raddoppia in caso di violazioni reiterate). Il lavoratore, invece, sarà sottoposto a due tipologie di sanzioni: la prima, legata al rapporto di lavoro, per la quale il dipendente privo di certificato verde non potrà accedere al posto di lavoro e resterà in assenza non retribuita fino a quando non sarà in grado di esibire il documento; la seconda, di tipo amministrativo, prevede una sanzione che varia da 600 a 1.500 euro per il lavoratore che, aggirando i controlli, viene trovato senza green pass.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO STRAORDINARIO E FESTIVITÀ NON GODUTA



Richiesta:

Per un impiegato in congedo straordinario fino al 31/3/2022 è corretto pagargli la festività non goduta del 15 agosto caduta di domenica e quindi non pagargli per quel giorno il c/INPS?



Risposta:

Il comportamento è corretto.

Di seguito il riferimento di prassi

L'indennità viene corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità (Circolare Inps n. 85 del 26 aprile 2002).

In caso di maternità per gli impiegati l'INPS non riconosce come indennità di maternità la festività cadente di domenica.

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.