

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 04_2021 DEL 19 GENNAIO 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*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di dicembre 2020.....	2
SCADENZARIO GENNAIO 2021	3
20 GENNAIO: FONDO COMETA.....	3
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	3
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVINDAI	3
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI	3
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 GENNAIO: QUAS.....	3
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	4
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	4
31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO	4
31 GENNAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI 	4
SCADENZARIO FEBBRAIO 2021	5
5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	5
9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	5
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI	5
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	6
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S	6
16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021	6
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	6
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*	6
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	6
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*	7
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*	7
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO	7
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*	7
28 FEBBRAIO: SW PER I LAVORATORI FRAGILI 	7
28 FEBBRAIO: RICOVERO OSPEDALIERO LAVORATORI FRAGILI 	7
FESTIVITÀ	8
GENNAIO 2021.....	8
FEBBRAIO 2021.....	8
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	9
DENUNCE DI INFORTUNIO: PROROGA PER L'EMERGENZA COVID	9
ISPETTORATO: CHIARIMENTI SULLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE IN FORMA ASSISTITA	11
LA sottrazione di dischi da parte dell'ex dipendente e' furto e non appropriazione indebita	12
FOCUS	14
LAVORO INTERMITTENTE E OBBLIGO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO: I CHIARIMENTI DELL'INL	14
IL QUESITO DEL MESE	16
INDENNITÀ MANCATO PREAVVISO.....	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 dicembre 2020

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 dicembre 2020 al 14 gennaio 2021, è pari a 1,500000.

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	
febbraio 2021	martedì 16 marzo	
marzo 2021	giovedì 15 aprile	
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 GENNAIO 2021

20 GENNAIO: 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 gennaio 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.

20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVINDAI

Scade il 20 Gennaio il versamento al Fondo Previndai. Tale data 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 del bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Termine ultimo per la trasmissione del prospetto informativo dei disabili inerente la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2020.

31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Indicatori 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 GENNAIO: QUAS

Secundo l'articolo 3 del regolamento del Qu.A.S., i contributi Qu.A.S. devono essere versati entro il 31 gennaio di ogni anno per le aziende che aderiscono al sistema MAV-Bonifico Bancario.

La riscossione viene attivata dalla Cassa una volta l'anno mediante invio postale di un MAV bancario elettronico per le aziende che aderiscono alla modalità di pagamento MAV-Bonifico bancario.

31 GENNAIO: 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.

31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2020 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata.

31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO

Termine ultimo per la presentazione, sul portale dell'Inps, delle istanze per usufruire dell'incentivo IO Lavoro.

Le istanze devono essere riferite ad assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2020, avvenute entro il 31 dicembre 2020 compreso.

31 GENNAIO: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

A decorrere dal 15 gennaio 2021 e fino al 31 gennaio 2021 sono sospesi gli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati dall'Agente della riscossione e da parte dei soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e dalle società miste, se relativi a somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego nonché a titolo di pensione e trattamenti assimilati. Pertanto, il datore di lavoro non effettuerà le relative trattenute che riprenderanno, salvo l'eventuale pagamento del debito, a decorrere dal 1° febbraio 2021. Le trattenute già effettuate prima del 15 gennaio 2021 vanno invece versate all'Agente della Riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e alle società miste.

SCADENZARIO FEBBRAIO 2021

5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

A decorrere da questa data e fino all'8 marzo, i contribuenti potranno comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2020 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

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

- 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) importi sottoposti a regime di detassazione;
- g) versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2020;
- 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 sostituto;

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 FEBBRAIO: 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.

16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S

Scade il versamento dei contributi Qu.A.S per le aziende che scelgono la modalità di pagamento tramite sistema F24-Uniemens.

16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021

Entro questa data va effettuato il versamento in unica soluzione o il versamento della prima rata – se si ha optato per il pagamento rateale – dell'autoliquidazione 2020/2021.

Entro questa data vanno inviate, telematicamente, anche la dichiarazione delle retribuzioni e la comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte.

20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim da parte di tutti i lavoratori appartenenti all'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini.

28 FEBBRAIO: 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 2020 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: 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.

28 FEBBRAIO: 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.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT 24 al fine di applicare la riduzione dei premi.

Si evidenzia come sia necessario allegare al modello la relativa documentazione probante.

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO

I datori di lavoro secondo la legge hanno tempo fino al 28 febbraio per effettuare l'operazione di conguaglio fiscale dell'anno precedente, quindi entro l'emissione del Libro Unico (le buste paga) del mese di febbraio.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2020/2021*

Entro questa data si deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti.

28 FEBBRAIO: SW PER I LAVORATORI FRAGILI

La legge di bilancio 2021, art. 1 commi da 481 a 483, ha prorogato a questa data il termine di fruizione dello smart working per i lavoratori fragili.

28 FEBBRAIO: RICOVERO OSPEDALIERO LAVORATORI FRAGILI

La legge di bilancio 2021, art. 1 commi da 481 a 483 ha previsto la possibilità, fino a questa data, di riconoscere il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori fragili come assenza a titolo di ricovero ospedaliero.

*Termine posticipato al 01 Marzo 2020 in quanto cadente di domenica

FESTIVITÀ

GENNAIO 2021

1° Gennaio – Primo dell'anno: 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.

6 gennaio – Epifania: 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.

FEBBRAIO 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

DENUNCE DI INFORTUNIO: PROROGA PER L'EMERGENZA COVID

Con la notizia pubblicata lo scorso 4 gennaio 2020 sul proprio sito istituzionale, l'INAIL ha comunicato che, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legge n. 183 del 31 dicembre 2020 (cd. Decreto Milleproroghe), i termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021.

Dai dati presenti nella sezione "Open data" del sito emerge che le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'Istituto nel primo mese del 2020 siano state 46.483 (in diminuzione del 3,0% rispetto al gennaio 2019), 52 delle quali con esito mortale (+18,2%), così come le patologie di origine professionale denunciate, pari a 4.634 (-5,6%).

I dati evidenziano un decremento sia dei casi avvenuti in occasione di lavoro, sia di quelli in itinere, distribuiti proporzionalmente sull'intero territorio nazionale (-2,4% nel Nord-Ovest, -3,8% nel Nord-Est, -4,0% nel Centro, -0,3% al Sud e -4,2% nelle Isole), circoscrivendo gli incrementi a poche regioni, prime fra tutte Puglia, Campania e Friuli Venezia Giulia.

È opportuno sottolineare che tale riduzione interessa tanto la componente maschile quanto la femminile, indipendentemente dalla fascia d'età, fatta eccezione di quella degli under 20 che registra un +4,2%.

Le denunce di infortunio con esito mortale presentate all'Istituto hanno, contrariamente, subito un leggero incremento rispetto al 2019, distribuendo i casi in tutti i settori e in tutta Italia (aumento di cinque casi mortali nel Nord-Est, di tre al Centro e di uno sia al Sud che nelle Isole), interessando principalmente la componente maschile.

Infine le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail nel primo mese del 2020 sono state 4.634, quasi 300 in meno rispetto allo stesso mese del 2019 (-5,6%), registrando un calo del 4% circa nell'Industria e servizi, del 12,7% in Agricoltura e del 14,3% nel Conto Stato.

L'abbattimento è emerso nel Nord-Ovest (-13,0%), nel Nord-Est (-13,9%) e nel Sud (-18,2%), in percentuali proporzionali tra lavoratori e lavoratrici nonché tra italiani ed extracomunitari.

Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, quelle del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare le prime tre malattie professionali denunciate, seguite dalle malattie del sistema respiratorio e dai tumori.

Tali informazioni sono provvisorie ed il loro confronto richiede particolare attenzione rispetto all'andamento degli infortuni con esito mortale, soggetti all'effetto distorsivo di "punte occasionali" e dei tempi di trattazione delle pratiche.

Per un'analisi più indicativa dell'andamento infortunistico sarebbe necessario attendere un lasso di tempo maggiore, pari ad almeno un trimestre, ma per poter "quantificare" adeguatamente il fenomeno occorrerà attendere il consolidamento dei dati dell'intero 2020, con la conclusione dell'iter amministrativo e sanitario relativo a ogni denuncia.

Nel numero complessivo degli infortuni sono comprese anche le comunicazioni obbligatorie effettuate ai soli fini statistici e informativi da tutti i datori di lavoro e i loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

ISPETTORATO: CHIARIMENTI SULLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE IN FORMA ASSISTITA

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1156 del 2020 e a seguito di una richiesta di chiarimenti in materia di sottoscrizione di contratti a termine in forma assistita oltre il termine massimo di durata consentito di 24 mesi, ha fornito alcune importanti precisazioni.

L'Istituto, in particolare, è intervenuto in merito alla procedura che gli Ispettorati territoriali devono adottare in caso di sottoscrizione di un contratto a tempo determinato in forma assistita in deroga ai requisiti previsti dalla normativa vigente in forza di regolamentazione contenuta in contratti di prossimità. Con particolare riferimento alla fattispecie esaminata all'INL, la deroga ai requisiti previsti dalla normativa sui contratti a termine derivava dalla regolamentazione contenuta in contratti di prossimità stipulati ai sensi dell'art. 8 del D.L. 138/2011.

In primo luogo, il personale ispettivo deve occuparsi della verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto, oltre che della genuinità del consenso del lavoratore, fatto salvo il caso di violazione delle norme imperative, anche in presenza di contratti di prossimità. Al proposito, l'INL ha rilevato che qualora i contratti di prossimità siano stipulati in violazione dei vincoli posti in materia, ad esempio in relazione al requisito di maggiore rappresentatività comparativa delle organizzazioni sindacali firmatarie, questi sono privi di effetti. In conseguenza non sarà possibile stipulare ulteriori contratti a tempo determinato mediante la procedura assistita in applicazione di tali contratti di prossimità.

Laddove i contratti di prossimità posti a fondamento di tali deroghe siano stati stipulati in violazione dei limiti posti dalla normativa vigente, gli stessi non potranno ritenersi produttivi di effetti e, pertanto, non sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D. Lgs. 81/2015, in applicazione dei citati contratti di prossimità.

Inoltre, sul punto l'Ispettorato ha richiamato le indicazioni già fornite con la circolare n. 3/2018 circa le ipotesi di accordi di prossimità stipulati dalle associazioni prive dei requisiti di rappresentatività richiesti dall'art. 8 del D.L. 138/2011, chiarendo, in particolar modo, che i contratti di prossimità sottoscritti da soggetti non abilitati non producono effetti derogatori alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni previste dai CCNL. Ne consegue che questi contratti devono essere considerati inefficaci dagli ispettori in sede di accertamento, che pertanto dovranno adottare gli opportuni provvedimenti.

Infine, viene evidenziato che laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo non stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non trovano applicazione: questo implica, sostanzialmente, la mancata applicazione degli istituti contrattuali flessibili previsti dal D. Lgs. n. 81/2015 fino anche alla trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

LA SOTTRAZIONE DI DISCHI DA PARTE DELL'EX DIPENDENTE E' FURTO E NON APPROPRIAZIONE INDEBITA

Con la sentenza del 25 novembre 2020 n. 33105, la Corte di Cassazione ha statuito che l'acquisizione di beni e documenti contenenti know-how aziendale e dati dei clienti da parte dell'ex dipendente configura il reato di furto e non di appropriazione indebita.

Due dipendenti di una società informatica, una volta lasciato il proprio posto di lavoro, costituivano una propria impresa avente lo stesso oggetto sociale, utilizzando le informazioni ed il software contenuti su due compact-disk trafugati dalla precedente azienda. I lavoratori venivano pertanto citati in giudizio dall'originaria società datrice con l'accusa di furto, aggravato dall'abuso di prestazione d'opera, e condannati in sede di ricorso in appello ad otto mesi di reclusione.

Avverso la sentenza della Corte territoriale, i lavoratori presentavano ricorso per Cassazione, affidando le proprie difese a cinque motivi. Con il primo motivo, di ordine procedurale, eccepivano la violazione degli articoli del codice di procedura penale per essere stati ammessi i testi della difesa di parte civile, la cui lista era stata depositata prima della rituale costituzione in udienza della parte civile stessa. Con il secondo motivo, i ricorrenti contestavano la decisione dei giudici per aver ricondotto la condotta addebitata alla fattispecie di furto piuttosto che di appropriazione indebita. I lavoratori, infatti, erano in possesso delle chiavi della cassaforte ove erano contenuti i due CD ed erano autorizzati all'apertura della stessa. Il terzo motivo atteneva alla regolarità della perizia dalla quale si desumeva che i programmi informatici dell'azienda originaria e della neo costituita fossero identici. Con il quarto motivo, invece, i ricorrenti contestavano la valutazione dei giudici i quali assumevano come indizio del furto il minor costo di investimento sostenuto dalla società creata dai ricorrenti a fronte di quello, molto più elevato, sviluppato in molti anni di attività e studio dalla ditta derubata. Infine, con il quinto motivo i ricorrenti contestavano la proporzionalità della condanna rispetto alla condotta addebitata ed il rifiuto delle attenuanti.

Premesso che non erano ravvisabili violazioni di procedura, a parere degli Ermellini i primi due motivi erano da considerarsi infondati. Al di là di alcune distonie interpretative, nella giurisprudenza di legittimità si afferma da tempo che è configurabile il reato di furto e non quello di appropriazione indebita ove l'agente abbia la detenzione della cosa, ma non un autonomo potere dispositivo sul bene. Il reato di appropriazione indebita, infatti, si distingue da quello di furto proprio per la situazione di possesso della cosa altrui, inteso come potere di disporre della cosa in modo autonomo al di fuori della sfera di vigilanza del proprietario. Quando, invece, l'agente non ha alcuna facoltà idonea ad esercitare il possesso, deve ravvisarsi il delitto di furto e non di appropriazione indebita. E' bene ribadire che il presupposto del delitto di appropriazione indebita è costituito da un preesistente possesso della cosa altrui da parte dell'agente, cioè da una situazione di fatto che si concretizzi nell'esercizio di un potere autonomo sulla cosa, al di fuori dei poteri di vigilanza e di custodia che spettano giuridicamente al proprietario. Viceversa, quando sussiste un semplice rapporto materiale con la cosa, determinato da un affidamento condizionato e conseguente ad un preciso rapporto di lavoro, soggetto ad una specifica regolamentazione, che non attribuisca all'agente alcun potere di autonoma disponibilità sulla cosa stessa, si ricade nell'ipotesi di furto e non di appropriazione indebita. Nel caso di specie, i ricorrenti avevano avuto l'autorizzazione ad aprire la cassaforte per motivi ben precisi e secondo un'operatività molto limitata e specifica, ovvero prelevare, all'occorrenza e su indicazione dell'amministratore della società che doveva firmarli, gli assegni contenuti nei carnet aziendali che ivi si

trovavano custoditi. Una posizione individuale, dunque, ben lontana da quella disponibilità autonoma di un bene evocata dalla nozione di possesso contenuta nella disposizione di cui all'art. 649 c.p. al fine di rendere configurabile la fattispecie di appropriazione indebita, in luogo di quella di furto. Pertanto, la qualificazione della condotta addebitata ai due ricorrenti come furto era corretta.

Anche il terzo ed il quarto motivo venivano ritenuti infondati. Aveva correttamente rilevato la Corte d'Appello che il furto dei compact-disc contenenti il know how aziendale, sotto forma di programma informatico, e la banca dati dei clienti poteva essere utile soltanto a chi avesse intenzione di utilizzarlo per un proprio progetto imprenditoriale nel medesimo settore, a nulla rilevando la circostanza che i due software fossero sostanzialmente uguali. Del resto è indubbio che sarebbe stato sufficiente ai ricorrenti anche non copiare del tutto i cd sottratti per ottenere un avviamento aziendale importante, ad un costo irrisorio (evidenziato dalla Corte d'Appello in circa 10.000 Euro) rispetto al valore del prodotto intellettuale trafugato, frutto di anni di evoluzione e studio e quantificato intorno ai 500.000 Euro.

Infondato anche il quinto motivo di ricorso: la motivazione sul diniego delle circostanze attenuanti generiche ai ricorrenti era adeguata e logica tenendo conto anche dell'abuso di un rapporto di fiducia da parte dell'imputata.

Pertanto, rigettati tutti i motivi, la Suprema Corte confermava la condanna comminata nei precedenti gradi di giudizio, obbligando i ricorrenti anche alla refusione delle spese procedurali.

FOCUS

LAVORO INTERMITTENTE E OBBLIGO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO: I CHIARIMENTI DELL'INL

Con la nota del 21 dicembre 2020 n. 1148, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito importanti delucidazioni in merito alla corretta interpretazione dell'art. 14, comma 1 lett. c), del D.lgs. n. 81/2015 recante il divieto del ricorso al lavoro intermittente per quei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La risposta è stata formulata sulla base di un quesito presentato dall'ITL di Torino, nel quale si chiedeva di conoscere se la conversione del rapporto di lavoro intermittente in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato potesse ricorrere non solo nei casi di totale assenza del DVR ma anche qualora lo stesso, pur presente, risultasse carente di una apposita sezione dedicata ai lavoratori a chiamata.

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 13037 del 17 dicembre 2020, l'INL ha rappresentato che la determinazione dell'esatta portata in capo al datore di lavoro dell'obbligo di adozione del DVR, correlato all'utilizzo di contratti di lavoro intermittenti, non possa prescindere da una preliminare analisi coordinata dell'art. 14, comma 1 lett. c), del D.lgs. n. 81/2015, alla luce della disciplina di cui agli artt. 28 e segg. del D.lgs. n. 81/2008 che stabilisce contenuti e modalità di effettuazione della valutazione dei rischi.

L'art. 28 del D.lgs. 81/2008 chiarisce che la valutazione dei rischi, effettuata dal datore di lavoro, dovrà riguardare anche quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Tale valutazione, ai sensi del successivo art. 29, comma 3, dovrà essere rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, cosa che può essere correlata all'assunzione di lavoratori intermittenti per i quali, in ragione della discontinuità del rapporto, si pongono specifiche problematiche inerenti, in particolare, l'adempimento degli obblighi di formazione e informazione.

Già il Ministero del lavoro con la circolare n. 20/2012 aveva chiarito che la valutazione dei rischi dovesse intendersi come un processo "dinamico" ed essere quindi "attuale", strettamente correlata alle caratteristiche strutturali ed organizzative del processo produttivo e, come tale, adeguatamente rielaborata in occasione di modifiche direttamente incidenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, anche in relazione al grado di evoluzione della prevenzione o protezione, in funzione di un esame sistematico dell'attività lavorativa.

Sul punto, del resto, la Suprema Corte (sentenza n. 5241 del 2 aprile 2012), soffermandosi su alcune norme di legge che subordinano la legittimità di una particolare tipologia contrattuale alla effettuazione, da parte del datore di lavoro, della valutazione dei rischi, come previsto dal citato art. 14 comma 1 lett. c) nel caso del lavoro intermittente, ha affermato che "la specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli

strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010, "Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia" .

Stante ciò, l'INL ha ritenuto che, di norma il DVR dovrà contenere delle specifiche indicazioni in ordine alle tipologie contrattuali diverse da quella "comune" di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, quanto meno tese ad escludere i rischi alle stesse pertinenti nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità e a prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione.

Laddove i rischi connessi alle specifiche mansioni a cui tali lavoratori sono adibiti risultino individuati, valutati e classificati, unitamente alle relative misure di prevenzione e protezione e l'esposizione a fattori potenzialmente dannosi non risulterà essere in alcun modo correlata alla peculiare tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro a chiamata, neanche sotto il profilo formativo, il DVR non potrà ritenersi incompleto solo in quanto privo di un dato formale quale la specifica sezione dedicata ai lavoratori intermittenti.

IL QUESITO DEL MESE

INDENNITA' MANCATO PREAVVISO



Richiesta:

Un cliente chiede se è dovuta l'indennità di mancato preavviso per un dipendente licenziato che aveva fruito del congedo parentale.

Il suo legale richiama l'art. 55 c. 1 del D.Lgs. 151/2001 che prevede: "In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento".

Il dipendente è stato assunto il 16.03.2018 con qualifica di quadro ed è cessato il 22.03.2020.

L'azienda applica il ccnl Metalmeccanica Industria, l'art. 1 – titolo XIII del ccnl Metalmeccanica Industria prevede un periodo di preavviso di 2 mesi con anzianità fino a 5 anni per i Quadri.

Il dipendente ha fruito di soli 3 giorni di congedo paternità.

Il figlio è nato il 28/03/2019.

Il dipendente era sempre in trasferta e aveva programmato i giorni di congedo paternità: 1 giorno per il 29 marzo, spostato poi al 12 luglio e i restanti giorni per il 12 e dal 16 al 22 agosto 2019.

Si è ammalato dal 19 al 22 agosto e quindi ha potuto fruire solo di 3 giorni.

Successivamente non ha più programmato i giorni (era sempre in trasferta fino alla fine di agosto, scadenza del 5° mese di vita del bambino).



Risposta:

Si comincia con il dire che recentemente INL ha emesso la nota 896 del 26 ottobre 2020.

La nota prevedeva quanto si riporta: "l'INL fornisce un'interpretazione in tema di diritto all'indennità sostitutiva del preavviso per il padre che non ha fruito del congedo di paternità. L'interpretazione è stata necessaria perché l'art. 12 del D. Lgs. 80/2015 con il comma 1 lettera a) e b) ha modificato l'art. 55 del Testo Unico di maternità abrogando il comma 5 il cui contenuto è stato trasportato nel comma 1: il comma 5 argomentava di obbligo di rispettare il preavviso. Siccome il comma 2 del medesimo articolo, non è stato modificato e lega i diritti del lavoratore padre contenuti nel comma 1 (indennità sostitutiva del preavviso + esonero dal preavviso) alla fruizione del congedo di paternità ci si è chiesti se il "non godimento" di quest'ultimo obbligasse il lavoratore padre all'effettuazione del preavviso in caso di dimissioni entro l'anno del bambino.

L'INL si è pronunciata indagando sulle reali finalità del legislatore del 2015 e tralasciando la lettura della norma che porta ovviamente ad un'interpretazione restrittiva è arrivata alla conclusione che la modifica del 2015 non voleva stravolgere il senso della precedente formulazione per cui il diritto di dimettersi senza

preavviso non era condizionato alla fruizione del periodo di congedo. Quindi in ipotesi di non fruizione del congedo il lavoratore perde solo il diritto all'indennità sostitutiva. La nota infine conclude che ai fini dell'esonero dal preavviso, ha rilevanza la circostanza che il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore o ne sia informato quanto meno all'atto di presentazione delle dimissioni." Il congedo a cui si riferisce la nota (e anche la norma) è quello "eventuale" e in sostituzione del congedo di maternità previsto per la madre. In sostanza trattasi dell'art. 28 del T.U. maternità/paternità

Congedo di paternità. (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

In vigore dal 25/06/2015

Modificato da: Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 80 Articolo 5

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Il dipendente ha usufruito del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e che non è nemmeno normato nel T.U. maternità/paternità ma nella legge 92 del 2012.

Quindi la richiesta del legale non è accoglibile trattandosi di un titolo di assenza diverso che non dà diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso ma solo all'esonero del preavviso stesso.

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.