

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

# HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 47\_2021 DEL 30 NOVEMBRE 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 ottobre 2021.....	2
<b>SCADENZIARIO DICEMBRE 2021</b> .....	<b>3</b>
10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE .....	3
16 DICEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
16 DICEMBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE .....	3
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO .....	4
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI.....	4
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS .....	4
31 DICEMBRE: CONGEDO STRAORDINARIO COVID .....	4
<b>SCADENZARIO GENNAIO 2022</b> .....	<b>5</b>
12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE 	5
12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI 	5
15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA 	5
16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI* 	5
16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* 	6
20 GENNAIO: FONDO COMETA 	6
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM 	6
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVIDAI 	7
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI 	7
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO 	7
31 GENNAIO: QUAS 	7
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS 	7
<b>31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE</b> 	7
<b>FESTIVITÀ</b> .....	<b>8</b>
DICEMBRE 2021 .....	8
GENNAIO 2022.....	8
<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO</b> .....	<b>9</b>
UNIEMENS, NUOVA MODALITÀ DI CONSULTAZIONE DELLE RICEVUTE PER INTERMEDIARI E DELEGATI .....	9
CASSAZIONE, LEGGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER MANCATO RIENTRO DOPO IL PERIODO DI ASPETTATIVA .....	11
CASSAZIONE, L'OBBLIGO DI LAVORO FESTIVO PUO' ESSERE REGOLATO DAL CCNL.....	12
<b>FOCUS</b> .....	<b>14</b>
AIUTI DI STATO, LA COMMISSIONE UE CONFERMA LA PROROGA AL 2022 .....	14
<b>IL QUESITO DEL MESE</b> .....	<b>16</b>
COB: COMUNICAZIONE NEL CASO DI PIÙ EVENTI.....	16
<b>RASSEGNA PERIODICA</b> .....	<b>17</b>
CIGSONLINE, ATTIVA LA PROCEDURA PER IL PAGAMENTO DEL BOLLO CON PAGOPA .....	17
<b>N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.</b>	

## ADEMPIMENTI

### TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di ottobre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 ottobre 2021 al 14 novembre 2021, è pari a 3,302786.

### 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	2,737903
ottobre 2021	martedì 16 novembre	3,302786
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

## SCADENZIARIO DICEMBRE 2021

### 10 DICEMBRE: TERMINE ULTIMO PRESENTAZIONE ISTANZE

**T**ermine ultimo entro il quale è possibile inoltrare (tramite l'applicazione web "sgravicdsonline", presente nel sito del Ministero) le istanze per la riduzione contributiva per l'anno 2021, prevista a sostegno delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva. L'accesso all'applicazione è consentito con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica).

### 16 DICEMBRE: 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.
- j) versamento dell'acconto (90%) dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2021;

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 DICEMBRE: 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.

### 31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

### 31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI

Entro fine dicembre occorre inviare la comunicazione degli eventuali contributi dovuti per il 2021, ma non dedotti fiscalmente, operazione che poteva essere attuata attraverso i modelli 730 oppure Unico. L'adempimento riguarda chiaramente chi risulta iscritto a un fondo pensione. La comunicazione ha lo scopo di far sì che quando verranno erogate le prestazioni, che si tratti di rendita o di pensione, venga esclusa dalle tasse la quota corrispondente all'importo dei contributi non dedotti. La comunicazione in oggetto, in base al vecchio regime fiscale, doveva essere fatta entro il 30 settembre dell'anno successivo.

### 31 DICEMBRE: 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 DICEMBRE: CONGEDO STRAORDINARIO COVID

I genitori con figli minori di 14 anni e i genitori con figli disabili in situazione di gravità senza limiti di età, hanno tempo fino a questa data per usufruire del congedo straordinario retribuito per sospensione dell'attività didattica nonché della quarantena verificatosi a causa di contatto del figlio convivente. Per i figli con età compresa tra i 14 e i 16 anni (sia in caso di quarantena da contatto che di sospensione dell'attività didattica) il congedo straordinario diventa non retribuito.

## SCADENZARIO GENNAIO 2022

### 12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE

**T**ermine entro cui comunicare al sostituto d'imposta altri redditi di lavoro dipendente o assimilati percepiti da altri sostituti d'imposta nel corso del 2021 ai fini delle operazioni di conguaglio fiscale.

### 12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI

**A**i sensi dell'articolo 51 del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche i compensi in denaro e in natura corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, al fine di farli rientrare, per un corretto assoggettamento fiscale, nella Certificazione Unica dell'anno in cui sono maturati. Anche per quanto riguarda la deducibilità del costo relativo alle retribuzioni in capo al datore di lavoro, il criterio applicato è sempre quello della competenza, ovvero saranno deducibili nel periodo d'imposta precedente.

### 15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA

**Q**ualora non dovessero essere comunicate eventuali proroghe, in data 15 Gennaio scade la comunicazione preventiva di disponibilità a prestare assistenza fiscale da parte del datore di lavoro.

### 16 GENNAIO: 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) 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 sostituto;

- 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 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE\*

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

## 20 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.

\*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

## 20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVINDAI

**S**cade 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

**T**ermine ultimo per la trasmissione del prospetto informativo dei disabili inerente la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre 2021.

## 31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

**I**ndicatori 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

**S**ecundo 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**ndicatori 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

**T**ermine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, i tipi di spese sanitarie sostenute nel corso del 2021 da escludere, i dati anagrafici (nome e cognome, luogo e data di nascita), il codice fiscale, il numero della tessera sanitaria e la relativa data di scadenza, al fine dell'elaborazione della dichiarazione precompilata.

## FESTIVITÀ

### DICEMBRE 2021

**8 Dicembre - Immacolata Concezione:** 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.

**25 Dicembre - Natale:** 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).

**26 Dicembre – Santo Stefano:** festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

### GENNAIO 2022

**1° Gennaio – Primo dell'anno:** festività cadente 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).

**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.

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### UNIEMENS, NUOVA MODALITÀ DI CONSULTAZIONE DELLE RICEVUTE PER INTERMEDIARI E DELEGATI

L'INPS, con il messaggio n. 3897 dello scorso 11 novembre 2021, ha introdotto una nuova modalità di visualizzazione delle ricevute relative alla trasmissione dei flussi Uniemens.

Il precedente sistema permetteva la visualizzazione esclusivamente al soggetto trasmettitore del flusso Uniemens e non a tutti i soggetti che, a vario titolo, possono operare sulle posizioni contributive esposte nel flusso; la nuova modalità ha esteso la visualizzazione anche ai soggetti delegati o titolati a gestire le posizioni contributive.

Potranno, dunque, avere accesso alle informazioni sia il titolare dell'azienda, sia il proprio rappresentate, sia gli intermediari con esplicita delega e i propri subdelegati.

Considerando che il flusso Uniemens può contenere le denunce inerenti a più posizioni aziendali e a più gestioni previdenziali, si è reso necessario distinguere il grado di accesso alle informazioni all'interno del flusso in base al legame tra le posizioni esposte e le deleghe dell'utente, spaccettandolo nelle sue componenti atomiche. Il nuovo sistema prevede, infatti, un accesso articolato su più livelli, differenziati in base ai soggetti autorizzati ed alle specifiche informazioni che gli stessi possono visualizzare.

Per le gestioni per le quali è attivo il sistema "Gestione Deleghe" (Gestione datori di lavoro privati non agricoli, Gestione datori di lavoro agricoli, Gestione ex Enpals ante 2015), la circolare ha specificato che:

- qualora il soggetto autenticato sia il trasmettitore del flusso, ma non sia più in possesso della delega, egli potrà visualizzare solamente le informazioni di sintesi, come IdTrasmissione, data ricezione, mittente, origine (file, comp. online), CF azienda, posizione (matricola o CIDA o codice gruppo/n. attività), ragione sociale e periodo di competenza;
- se l'utente autenticato è colui che ha trasmesso il flusso, ma non ha più la delega, allora visualizzerà solamente le informazioni di sintesi;
- se l'utente autenticato ha il titolo o la delega (a prescindere dal fatto che abbia trasmesso o meno il flusso), visualizzerà tutte le informazioni di dettaglio relative alle posizioni per le quali ha la delega;
- se, infine, l'utente autenticato non è il trasmettitore del flusso quest'ultimo potrà visualizzare solo le informazioni relative alle posizioni che ha in delega.

Nei casi in cui l'interazione con il sistema "Gestione Deleghe" non fosse stata ancora attivata (ad esempio la gestione pubblica e la gestione separata), il criterio di accesso, nelle more del completamento delle suddette attività di integrazione, continuerà ad essere collegato al soggetto trasmettitore, che sarà l'unico a poter consultare le informazioni della posizione.

In sintesi, l'Istituto ha precisato che a partire dalla data di pubblicazione del messaggio un intermediario potrà accedere ai flussi Uniemens di tutte le posizioni contributive per le quali ha delega, nonché ai flussi che sono stati inviati da un altro soggetto delegato. Un subdelegato, invece, potrà visualizzare

le trasmissioni relative alla posizione aziendale per le quali il delegato è autorizzato, mentre il delegato aziendale potrà avere accesso a tutte le trasmissioni inviate dall'intermediario per le posizioni dell'azienda in questione.

Infine, se un flusso Uniemens è stato trasmesso dal titolare di un'azienda per la quale un intermediario ha delega, tale flusso sarà visibile anche all'intermediario.

## CASSAZIONE, LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER MANCATO RIENTRO DOPO IL PERIODO DI ASPETTATIVA

Una recente pronuncia della Cassazione ha affrontato la questione del rifiuto da parte di un dipendente di rientrare in azienda prima dell'effettuazione della visita di idoneità. In buona sostanza, con l'ordinanza n. 22819 del 12 agosto 2021, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore che, avendo superato il periodo di aspettativa, non si era presentato sul posto di lavoro.

Il Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dispone che, in caso di assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni consecutivi, il rientro in azienda debba essere preceduto dalla visita medica di idoneità che il lavoratore non può rifiutarsi di effettuare. Tale previsione, tuttavia, non obbliga solamente il dipendente, ma è un dovere del datore richiederla al dipendente prima del rientro.

A tal proposito, la dipendente di un'azienda impugnava il provvedimento intimatole per giustificato motivo oggettivo poiché, a seguito di una prolungata assenza per malattia, la stessa rientrava senza sottoporsi a visita di idoneità. La dipendente, tuttavia, asseriva che il protrarsi dell'assenza derivava dalla mancata predisposizione della visita medica prevista dal T.U. da parte del datore di lavoro, il quale si limitava a richiamare in azienda la lavoratrice. Le doglianze di quest'ultima, però, venivano respinte in entrambi i primi gradi di giudizio: a parere della Corte d'Appello, sebbene la visita medica rappresenti un controllo legalmente previsto, non si configura come condicio iuris della ripresa dell'attività lavorativa; per tale motivo, il rifiuto a ripresentarsi in azienda a seguito di formale invito del datore di lavoro rappresentava un'assenza ingiustificata, rispetto alla quale risultava correttamente proporzionata l'applicazione della sanzione disciplinare massima.

Del medesimo avviso furono i giudici della Suprema Corte, i quali convalidavano il licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo con preavviso, in quanto non è consentito al dipendente astenersi dalla prestazione lavorativa venuto meno il titolo giustificativo dell'assenza. Difatti, presentarsi sul luogo di lavoro, precisavano gli Ermellini, è da considerarsi come momento diverso rispetto all'assegnazione alle mansioni, che invece significa dare concreta operatività al rapporto. Ne consegue che l'invito del datore a presentarsi sul luogo di lavoro non richiede alcun preventivo controllo medico sul permanere delle condizioni di idoneità cui la visita medica è preordinata.

In conclusione, la Suprema Corte, confermando il disposto dei giudici di appello, ha anzitutto affermato che l'art. 41 del Testo Unico prevede l'obbligo per il datore di lavoro di richiedere una visita medica di controllo prima della ripresa dell'attività lavorativa, anche al fine di verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione ed evitare che la stessa possa arrecare pregiudizio o rischio per la sua integrità psicofisica. In mancanza di tale visita, il lavoratore può astenersi dall'eseguire la propria mansione, ma non a presentarsi sul luogo del lavoro.

Pertanto, il rifiuto della lavoratrice di recarsi in azienda si tramuta in una violazione di fatto dei doveri contrattuali, peraltro passibile di sanzione secondo quanto previsto sul punto dalla contrattazione collettiva.

## CASSAZIONE, L'OBBLIGO DI LAVORO FESTIVO PUO' ESSERE REGOLATO DAL CCNL

**N**ella sentenza n. 29907 pubblicata lo scorso 25 ottobre 2021, la Suprema Corte di Cassazione ha chiarito i criteri per definire l'obbligo di presenza a lavoro di un lavoratore in occasione di giorni festivi infrasettimanali. Tale obbligo può essere definito dalla contrattazione collettiva in quanto si presuppone che le parti stipulanti abbiano già effettuato una valutazione delle esigenze produttive del settore di riferimento.

L'addetto alla security di un aeroporto citava in giudizio la società datrice per aver goduto di un numero limitato di giorni di riposo coincidenti con le festività infrasettimanali e chiedeva che fosse accertato il suo diritto di astenersi sempre e comunque dal lavoro nelle giornate coincidenti con dette festività. Accolte le doglianze del lavoratore in primo grado, la Corte d'Appello riformava parzialmente la sentenza del tribunale ribadendo che, date le peculiarità del settore del trasporto aereo, la garanzia della fornitura di un servizio pubblico continuativo richiede che i lavoratori, durante i giorni festivi infrasettimanali, abbiano l'obbligo di prestare la normale attività lavorativa salvo che non vi siano accordi diversi tra il datore e il dipendente.

Avverso tale sentenza, proponeva ricorso per Cassazione la società aeroportuale, con tre motivi. Con il primo motivo la ricorrente denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2 della legge n. 260 del 1949 per avere la sentenza erroneamente ritenuto che la citata legge contempri un diritto di astensione dalla prestazione lavorativa sempre e comunque durante tutte le domeniche e le festività infrasettimanali, mentre tale norma prevede che queste "siano considerate giorni festivi, agli effetti dell'osservanza del completo orario festivo". Con il secondo motivo la società lamentava la violazione degli artt. 1362, 1366 e 1369 del codice civile poiché il ricorrente, sottoscrivendo il contratto di lavoro individuale, aveva già prestato il suo consenso a rendere le prestazioni in conformità al CCNL, richiamato espressamente nella lettera di assunzione anche durante le festività. Infine, con il terzo motivo, la società denunciava la violazione dell'art. 12, della legge n. 146 del 1990 e alla relativa Regolamentazione attuativa per non avere i giudici di merito considerato che tra i servizi minimi indispensabili rientra anche la security aeroportuale.

Rilevavano gli Ermellini come in materia di riposi e festività vi sia una corposa giurisprudenza che però, considerata la particolare rilevanza pubblica rivestita dal settore aereo, non è applicabile in analogia. In via di principio, nella maggior parte dei settori pubblici la rinunciabilità al riposo nelle festività infrasettimanali non è rimessa né alla volontà esclusiva del datore di lavoro, né a quella del lavoratore, ma al loro accordo o ad accordi sindacali stipulati da OO.SS a cui il lavoratore abbia conferito esplicito mandato. I giudici di primo e secondo grado avevano erroneamente sottoposto l'esigibilità della prestazione lavorativa all'adempimento di un obbligo del datore di lavoro, ovvero quello di fornire una "adeguata giustificazione in termini oggettivi e soggettivi delle ragioni riferibili al servizio pubblico essenziale da espletare", di modo che, ove tale prova venga fornita, sussiste l'obbligo del lavoratore di prestare la propria opera anche nelle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose.

Tuttavia, evidenziavano i giudici della Cassazione come le parti sociali, già nelle fasi di stipula del contratto collettivo, valutino aprioristicamente le esigenze sottese al temperamento del diritto individuale al riposo con la necessità di assicurare l'operatività del servizio pubblico essenziale. Infatti, nel regolare la materia della prestazione lavorativa nei giorni festivi, in cui sono comprese le domeniche e le festività, il CCNL di riferimento prevede un bilanciamento dei singoli interessi che, senza escludere il diritto al riposo, ne assicura il godimento in modo compatibile con l'erogazione delle prestazioni indispensabili, garantendone la fruizione in modo equo a tutti i lavoratori.

Pertanto, ritenuto fondato il primo motivo e assorbiti gli altri, la Suprema Corte accoglieva il ricorso della società aeroportuale confermando il principio per cui la rinunciabilità al riposo da parte del lavoratore, durante le festività e in settori di particolare interesse pubblico, è rimessa all'accordo tra le parti o può essere disciplinata dal CCNL di riferimento richiamato nella lettera di assunzione.

## FOCUS

### AIUTI DI STATO, LA COMMISSIONE UE CONFERMA LA PROROGA AL 2022

L'epidemia da COVID-19 ha rappresentato una grave minaccia per la salute pubblica e per l'economia a livello mondiale, inducendo gli Stati membri dell'UE ad adottare un "Temporary framework" di misure di sostegno al tessuto economico in deroga alla disciplina ordinaria sugli aiuti di Stato. Tale documento è stato, nel corso dei mesi, integrato per accelerare la ricerca, la sperimentazione e la produzione di prodotti connessi alla pandemia e, successivamente, esteso al fine di agevolare l'accesso al capitale e alla liquidità per le imprese colpite dalla crisi (principalmente startup e micro-piccole imprese).

Se il quadro temporaneo è stato prorogato al 30 giugno 2022, con riferimento alla disciplina non emergenziale degli aiuti di stato, lo scorso 2 luglio 2020 la Commissione ha esteso la validità di alcune norme che altrimenti sarebbero scadute al termine del 2020, pubblicando a febbraio 2021 dei modelli di orientamento per aiutare gli Stati membri a elaborare i "Piani nazionali per la ripresa e la resilienza" ed il Regolamento generale di esenzione per categoria (Reg. n. 651/2014/UE GBER).

Il Temporary Framework ha ritenuto ammissibili cinque categorie di aiuti: agevolazioni fiscali e di pagamento, aiuti sotto forma di garanzie statali sui prestiti o di tassi d'interesse agevolati nonché maggiore flessibilità nell'assicurazione del credito all'esportazione a breve termine. A tali incentivi sono stati affiancati sostegni per le attività di ricerca e sviluppo, per l'ammodernamento degli impianti di prova, per il differimento del pagamento delle imposte, per il contributo ai costi salariali di imprese e per la ricapitalizzazione a favore delle società non finanziarie.

Il piano di aiuti, esteso sino al 30 giugno 2021 dalla "Comunicazione C/2020/7127" del 13 ottobre 2020, ha subito un ulteriore proroga della scadenza di operatività al 31 dicembre 2021 con il contestuale aumento dei massimali degli aiuti di importo limitato e dei costi fissi non coperti e la conversione degli strumenti rimborsabili in sovvenzioni dirette.

Il 18 novembre 2021 la Commissione Europea, riunitasi a Bruxelles, ha adottato una proroga del quadro temporaneo degli aiuti di stato al 30 giugno 2022, al fine di eliminare in modo graduale e progressivo le misure legate alla crisi, evitando improvvisi deterioramenti e concedendo alle imprese beneficiarie il tempo necessario per la ripresa economica, accelerandola attraverso l'introduzione di:

- misure di sostegno agli investimenti fino al 31 dicembre 2022, per consentire agli Stati membri la possibilità di predisporre incentivi in favore degli interventi orientati a una crescita sostenibile a lungo termine e al raggiungimento degli obiettivi della transizione verde e digitale, includendo elementi di salvaguardia per evitare distorsioni indebite della concorrenza (come l'importo limitato dell'aiuto e l'ampio gruppo di beneficiari);
- misure di sostegno alla solvibilità fino al 31 dicembre 2023, per mobilitare fondi privati e renderli facilmente accessibili alle società che hanno difficoltà ad attirare capitale individualmente, siano esse piccole e medie imprese, startup o piccole imprese a media capitalizzazione.

Tra le altre principali modifiche, ricordiamo l'estensione al 30 giugno 2023 della conversione in sovvenzioni dirette degli strumenti rimborsabili, il ricorso alle norme eccezionali in materia di flessibilità degli

orientamenti della Commissione sul salvataggio e la ristrutturazione e la proroga per altri tre mesi (fino al 31 marzo 2022) dell'elenco dei Paesi con rischi non assicurabili sul mercato e l'adeguamento degli importi massimi di alcuni aiuti in modo proporzionale alla proroga della durata.

Nello specifico, il limite è aumentato a 345.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura e a 290.000 euro per le imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli, mentre gli aiuti che possono contribuire alla copertura dei costi fissi non coperti dalle entrate per le imprese con perdite di fatturato pari ad almeno il 30% tra il 1° marzo 2020 ed il 30 giugno 2022 rispetto allo stesso periodo del 2019 sono elevati da 10 a 12 milioni.

## IL QUESITO DEL MESE

### COB: COMUNICAZIONE NEL CASO DI PIÙ EVENTI



#### Richiesta:

Nel caso di un dipendente per il quale si verificano lo stesso giorno più eventi relativi alle COB (es. cambio di regime orario da part-time a full-time e cambio di condizione contrattuale da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato) deve essere inviata un'unica COB o una COB per ogni evento (quindi una per il passaggio da part-time a full-time e una per il passaggio da TD a TI)?

Nel caso ne debba essere inviata una sola, c'è una priorità da considerare sugli eventi? Nell'esempio va inviata la COB come passaggio di contratto (TD a TI) o come variazione di orario?



#### Risposta:

Accedendo all'area riservata delle Comunicazioni obbligatorie è presente un manuale utente.

Nel paragrafo dedicato alle trasformazioni viene detto

#### 5.3.3 Trasformazione

Questa sezione viene compilata nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore, di distacco del lavoratore.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia oggetto di più tipologie di trasformazione (esempio trasformazione contestuale del rapporto di lavoro da tempo determinato parziale a tempo indeterminato pieno), il modulo deve essere compilato ed inviato per ogni singola tipologia di trasformazione.

Quindi è necessario compilare una COB per ciascun evento.

## RASSEGNA PERIODICA

### CIGSONLINE, ATTIVA LA PROCEDURA PER IL PAGAMENTO DEL BOLLO CON PAGOPA

**C**on un comunicato sul proprio portale, lo scorso 15 novembre 2021 il MISE ha annunciato l'integrazione della procedura di CIGSonline con il sistema PagoPA per i pagamenti della marca da bollo online.

A partire dalle ore 9:00 di mercoledì 17 novembre 2021, non è più possibile assolvere al pagamento tramite titolo cartaceo e l'unico strumento di pagamento riconosciuto è disponibile attraverso la modalità PagoPA e attivabile esclusivamente all'interno dell'applicativo. Tale procedura, secondo il ministero, costituisce un nuovo passo in avanti e aggiunge sicurezza, praticità e velocità all'intero sistema CIGSonline.

Sul fronte operativo, tutte le istanze non inoltrate alla data di mercoledì 17 novembre hanno potuto concludere la fase di preparazione e il successivo invio solo una volta eseguito il pagamento della marca da bollo tramite PagoPA. La stessa modalità deve essere utilizzata anche nei casi in cui si sia provveduto a salvare l'istanza firmata digitalmente, con marca da bollo cartacea, ma non ancora inoltrata.

**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).