

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 48_2021 DEL 07 DICEMBRE 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 ottobre 2021.....	2
SCADENZARIO DICEMBRE 2021	3
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
SCADENZARIO GENNAIO 2022	5
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	6
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI	7
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	7
31 GENNAIO: QUAS.....	7
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	7
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE.....	7
FESTIVITÀ	8
DICEMBRE 2021	8
GENNAIO 2022.....	8
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	9
TERMINE PER IL PAGAMENTO DELLE CARTELLE: PER I DEBITI INPS IL TERMINE RIMANE DI 60 GIORNI	9
FONDO METASALUTE: LA NUOVA PROCEDURA RIASSUNZIONE DIPENDENTI	10
CASSAZIONE, LEGGITTIMA LA REGISTRAZIONE DI UNA CONVERSAZIONE PER DIFENDERE UN DIRITTO	12
FOCUS	14
SMARTWORKING, L'EVOLUZIONE NEL PRIVATO	14
IL QUESITO DEL MESE	16
SOSTITUZIONE MATERNITÀ	16
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	17
PEREQUAZIONE AUTOMATICA DELLE PENSIONI, SULLA GAZZETTA IL DECRETO DEL MEF	17

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 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

Termine 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

Termine 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

Ai 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

Qualora 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.

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.

*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

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

31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori 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 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

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 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, 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

TERMINE PER IL PAGAMENTO DELLE CARTELLE: PER I DEBITI INPS IL TERMINE RIMANE DI 60 GIORNI

Considerata la straordinaria necessità ed urgenza di prevedere misure a supporto delle aziende e dei contribuenti per far fronte a esigenze fiscali e finanziarie indifferibili, nonché per tutelare il mondo del lavoro, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 all'art.2 ha esteso il termine di pagamento per le cartelle notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021.

Il dettato normativo ha previsto che “con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, è fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, dello stesso decreto, in centocinquanta giorni”.

Pertanto, per le cartelle di pagamento notificate dall'Agente della riscossione dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021, il termine per il pagamento senza l'applicazione di ulteriori somme aggiuntive è stato prolungato fino a 150 giorni dalla notifica (rispetto ai 60 giorni ordinariamente previsti).

Prima di tale termine, l'Agente della riscossione non potrà dare corso all'attività di recupero del debito iscritto a ruolo.

Detta proroga, tuttavia, non potrà essere applicata agli avvisi di pagamento emessi dall'INPS alla luce di quanto stabilito dall'Istituto nel messaggio n. 4131 del 24.11.2021.

Nel documento di prassi, l'Inps ha richiamato il parere sulla portata applicativa della norma espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a seguito di chiarimento.

Nella richiesta di chiarimento, infatti, l'INPS evidenziava l'assenza, nella formulazione della norma, di qualsiasi riferimento all'attività di riscossione delle somme, a qualunque titolo, dovute all'Istituto mediante la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo e pertanto, a parere dell'Istituto, tali avvisi di addebito si collocano al di fuori della portata del citato articolo 2.

Nel riscontrare la richiesta come sopra esposta, entrambi i Ministeri hanno confermato la lettura della norma proposta dall'Istituto osservando che “la riscossione delle somme di cui all'articolo 30 del D. L. 78/2010 ricade, quale attività gestionale avente ad oggetto contributi previdenziali, nella esclusiva competenza del predetto Istituto” e specificando, sulla base di questa premessa e stante il tenore letterale dell'articolo 2 del decreto legge n. 146/2021, che “la disposizione in questione debba essere riferita alla sola attività di notifica delle cartelle di pagamento svolta dall'agente della riscossione”.

Ne consegue che per gli avvisi di addebito di cui all'articolo 30 del decreto-legge n. 78/2010 resterà fermo il termine di 60 giorni dalla notifica, previsto dall'articolo 25, comma 2, del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, per il pagamento dell'intero importo o della prima rata.

FONDO METASALUTE: LA NUOVA PROCEDURA RIASSUNZIONE DIPENDENTI

Metasalute è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'Industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti e per i lavoratori del comparto orafa e argentero.

Il Fondo garantisce l'accesso alle prestazioni sanitarie a tutti i suoi iscritti attraverso il regime dell'assistenza sanitaria diretta e dell'assistenza sanitaria indiretta (di tipo rimborsuale). L'offerta sanitaria, resa disponibile agli iscritti del Fondo e valida per il biennio 2021-2022, è composta dal piano base e da 6 piani integrativi. Per attivare il proprio account su Metasalute, le Aziende e i Consulenti devono registrarsi al portale del Fondo, iscrivere i dipendenti e così gestire tutte le procedure direttamente all'interno dell'area riservata.

Con la recente circolare n. 4 del 2021, in particolare, il Fondo ha comunicato a tutte le aziende interessate che a partire dal 04 novembre 2021 è possibile riattivare autonomamente, dalla propria Area Riservata aziendale, i lavoratori precedentemente iscritti e cessati nell'anagrafica aziendale; pertanto, le aziende e i consulenti sono invitati a prendere visione della circolare informativa contenente tutte le specifiche relative alla nuova modalità di inserimento e riattivazione dipendenti.

Nel dettaglio, quindi, secondo le nuove istruzioni diramate dall'ente, le aziende possono riattivare autonomamente i lavoratori precedentemente iscritti e cessati nell'anagrafica aziendale. Una volta autenticatisi, l'azienda dal menu "Sedi e Dipendenti" dovrà seguire i seguenti passaggi:

- cliccare il tasto "Aggiungi Dipendente" e inserire il CF del lavoratore, saranno recuperate in automatico le informazioni anagrafiche presenti nella Piattaforma gestionale del Fondo;
- inserire i dati di iscrizione del lavoratore che fanno riferimento al nuovo rapporto lavorativo con l'Azienda.

Inoltre, l'Ente ha precisato che nel caso di lavoratori in aspettativa per cui è stata inserita una data di cessazione, anziché utilizzare la nuova procedura presente nella piattaforma Gestionale del Fondo e già esplicitata nella precedente circolare n. 3/2021, le aziende non potranno operare in autonomia per riattivare la posizione dei lavoratori, ma dovranno contattare direttamente l'Ufficio Contributi oppure aprire una segnalazione nell'Area Riservata Azienda.

Non solo, nel caso di trasferimenti di lavoratori tra Aziende appartenenti ad uno stesso gruppo aziendale, al fine di garantire la continuità della copertura sanitaria dei lavoratori, occorre richiedere al Fondo il trasferimento delle anagrafiche dei lavoratori dall'Azienda di origine a quella di destinazione.

A tal proposito è necessario specificare:

- ragione sociale e partita IVA dell'azienda d'origine (in caso di azienda con più sedi nella piattaforma gestionale del fondo, occorre indicare anche la matricola INPS di origine);
- ragione sociale e partita IVA dell'azienda di destinazione (in caso di azienda con più sedi nella piattaforma gestionale del fondo, occorre indicare anche la matricola INPS di destinazione);
- nome, cognome e codice fiscale dei dipendenti da trasferire e data del trasferimento sull'azienda di destinazione.

Occorre necessariamente seguire la procedura indicata anche nel caso in cui l'azienda di destinazione utilizzi il flusso Uniemens per l'iscrizione al Fondo dei lavoratori.

Ad ogni modo, l'ufficio contributi è a disposizione delle aziende e degli aderenti dal lunedì al venerdì al numero 06.45474000 (dalle ore 09 alle 13) per qualsiasi informazione e chiarimento.

CASSAZIONE, LEGITTIMA LA REGISTRAZIONE DI UNA CONVERSAZIONE PER DIFENDERE UN DIRITTO

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31204 depositata lo scorso 2 novembre 2021, ha ritenuto legittima, come prova in tribunale, la registrazione di un dialogo intercorso tra un dipendente ed un suo superiore, anche se ottenuta senza il consenso di quest'ultimo.

Il dipendente di una società veniva licenziato poiché, a seguito di contestazioni da parte del datore di lavoro per la mancata partecipazione ad un corso di formazione e temendo l'irrogazione di una sanzione disciplinare, durante il colloquio registrava la conversazione all'insaputa del superiore, minacciando di usarla per far dichiarare illegittimo il licenziamento. Con sentenza del 24 dicembre 2018, la Corte d'appello accoglieva le doglianze del lavoratore accertando la natura discriminatoria e ritorsiva del licenziamento, peraltro consentendo l'utilizzo della registrazione a sostegno delle contestazioni del dipendente.

Avverso tale sentenza, la società datrice ricorreva per Cassazione con quattro motivi. Con il primo motivo, la ricorrente deduceva la violazione e falsa applicazione degli art. 2697 c.c. per aver, la Corte territoriale, erroneamente accertato l'esiguo preavviso lamentato dal lavoratore tale da giustificare la sua mancata presenza al corso, pur in assenza di alcuna norma contrattuale. Con il secondo, la ricorrente contestava l'omesso esame circa un fatto oggetto di discussione tra le parti, per totale assenza di motivazione a giustificazione dell'individuazione delle fonti di prova a base della decisione. Con il terzo motivo, la società lamentava l'erronea esclusione della violazione del diritto alla riservatezza dei colleghi, sebbene la registrazione della conversazione fosse stata ottenuta senza consenso. Infine, con il quarto motivo, la società contestava l'omesso esame della circostanza per cui l'incontro con il superiore fosse avvenuta in presenza di un collega testimone, tale da non rendere necessaria la registrazione della conversazione.

Con riferimento all'ingiustificato rifiuto di partecipazione del lavoratore al corso di formazione obbligatorio, integrante grave insubordinazione, gli Ermellini confermavano le valutazioni della Corte la quale aveva correttamente individuato l'esistenza di una prassi aziendale che prevede un adeguato preavviso nella comunicazione ai dipendenti dell'organizzazione dei corsi di formazione, che nel caso di specie non era stato rispettato. Venivano, poi, dichiarati inammissibili anche il secondo e il quarto motivo in quanto i giudici di appello avevano adeguatamente effettuato le dovute valutazioni, nel rispetto del codice di procedura civile.

Relativamente al terzo motivo, i Supremi Giudici ribadivano che già in precedenti sentenze avevano sancito il principio per cui la registrazione di conversazioni tra presenti all'insaputa dei conversanti configura una grave violazione del diritto alla riservatezza, con conseguente legittimità del licenziamento intimato. Tuttavia, l'art. 24 del D. Lgs. 196/2003 permette di prescindere dal consenso dell'interessato quando il trattamento dei dati, pur non riguardanti una parte del giudizio in cui la produzione venga eseguita, sia necessario per far valere o difendere un diritto, a condizione che essi siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento.

Per tale motivo, l'utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente ed i propri colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, "in ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio". Ne deriva, dunque, che risulta legittima la

condotta del lavoratore che abbia effettuato tali registrazioni per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda e per preconstituire un mezzo di prova, poiché questa risponde alle necessità conseguenti al legittimo esercizio di un diritto.

Pertanto, accertato che la registrazione in questione non abbia riguardato un momento di normale relazionalità gerarchica tra dipendenti e ritenuti infondati tutti i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso condannando la società datrice alla refusione delle spese procedurali.

FOCUS

SMARTWORKING, L'EVOLUZIONE NEL PRIVATO

L'epidemia da COVID-19 ha incentivato l'adozione, sia nel settore pubblico che privato, di una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato conosciuta come lavoro agile (o smartworking) con la quale è stato posto l'accento sulla flessibilità organizzativa e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto.

In particolare nel privato è prevista la sottoscrizione di un patto scritto tra azienda e dipendente nel quale vengono definiti una serie di fattori, come:

- la durata dell'accordo;
- l'eventuale alternanza tra presenza e lavoro agile;
- l'elenco delle caratteristiche che rendono idonee le postazioni di lavoro al di fuori del contesto aziendale;
- il diritto alla disconnessione e le modalità di controllo da parte del datore dell'attività formativa.

Affinché tale incentivo funzioni, al lavoratore dovrà essere concessa piena parità di trattamento economico e normativo rispetto al collega in presenza, senza prevedere tagli alla retribuzione o a eventuali benefit e premi di produzione previsti dalla contrattazione di secondo livello, come disciplinato dal Protocollo contenente le Linee Guida sul lavoro agile appositamente costituito da un comitato di esperti ed illustrato dal Ministro del Lavoro, Andrea Orlando.

A seguito di un'attenta analisi, le parti sociali hanno già dato un primo via libera con l'obiettivo di ottenere, entro la fine del mese di novembre, la firma di tutti i sindacati e le organizzazioni datoriali, necessaria affinché anche quando l'emergenza epidemiologica sarà finita sia le aziende che i lavoratori abbiano a disposizione un valido strumento per regolamentare l'utilizzo dello smart working su larga scala.

L'esperienza positiva, maturata nel periodo di COVID-19 senza che si fosse reso necessario alcun accordo principalmente nel settore privato, è stata "ufficializzata" da un incremento della produttività e da una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorendo la sostenibilità ambientale, la riduzione degli agenti inquinanti, il miglioramento della vivibilità dei centri urbani ed il benessere collettivo attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e personali.

L'adesione a tale modalità di lavoro potrà avvenire esclusivamente su base volontaria, a seguito di un accordo individuale sottoscritto tra l'azienda ed il dipendente; l'eventuale rifiuto non potrà essere considerato né motivo di licenziamento né rileverà sul piano disciplinare.

Il patto dovrà individuare sia la tempistica del lavoro agile (a termine o a tempo indeterminato), sia l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali sebbene, per motivi di sicurezza, l'azienda potrebbe richiedere l'esclusione di alcuni luoghi pubblici. Inoltre, bisognerà specificare quali strumenti di lavoro potrà impiegare, quali saranno i tempi di riposo e quali le forme di controllo adottate dal responsabile.

Sarà ulteriormente necessario assicurare la medesima attività formativa dei colleghi in presenza, gli stessi diritti sindacali e lo stesso trattamento economico e normativo poiché, come si legge dal Protocollo, non

dovrà incidere sugli elementi contrattuali in essere, quali: livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione.

Infine, sebbene non sia specificato un preciso orario di lavoro da rispettare nel contratto di smart working, sarà possibile concordare fasce orarie di svolgimento della prestazione “a garanzia dell’operatività tra l’azienda e l’interconnessione tra le varie funzioni aziendali”, di modo da individuare anche le fasce orarie di disconnessione. Nei giorni di ferie e di riposo i lavoratori avranno il diritto di disattivare i dispositivi aziendali e di non collegarsi.

IL QUESITO DEL MESE

SOSTITUZIONE MATERNITÀ



Richiesta:

CCNL GOMMA PLASTICA INDUSTRIA

Il giorno che rientra una dipendente dopo la maternità, la persona che è in sua sostituzione con contratto di sostituzione maternità deve stare a casa oppure possono coesistere per un certo periodo di tempo?



Risposta:

La normativa prevede che il lavoratore che deve sostituire la donna che usufruisce del periodo di astensione obbligatoria debba svolgere un periodo di affiancamento nelle mansioni di un mese, articolo 4, comma 2, D. Lgs. 151 del 2001 (la contrattazione collettiva può prevedere anche periodi di affiancamento maggiori), quindi l'ingresso effettivo non si ha quando inizia la maternità, ma un mese prima. Il CCNL Gomma Plastica Industria prevede all'art. 2 che "L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne."

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

PEREQUAZIONE AUTOMATICA DELLE PENSIONI, SULLA GAZZETTA IL DECRETO DEL MEF

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha fornito le percentuali di perequazione automatica delle pensioni con decorrenza 1° gennaio 2022. Di seguito si riporta il testo del decreto 17 novembre 2021 pubblicato sulla G.U. n. 282 del 26/11/2021.

Perequazione automatica delle pensioni con decorrenza dal 1° gennaio 2022, nonché valore della percentuale di variazione - anno 2021 e valore definitivo della percentuale di variazione - anno 2020. (21A06952) (GU n.282 del 26-11-2021)

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali,

Visto l'art. 11, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, che prevede l'applicazione degli aumenti a titolo di perequazione automatica delle pensioni previdenziali ed assistenziali sulla base dell'adeguamento al costo vita con cadenza annuale ed effetto dal 1° novembre di ciascun anno; Visto l'art. 14 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, che dispone, con effetto dall'anno 1995, il differimento del termine stabilito dal descritto art. 11 ai fini della perequazione automatica delle pensioni al 1° gennaio successivo di ogni anno; Visto l'art. 24, comma 5, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che demanda ad apposito decreto la determinazione delle variazioni percentuali di perequazione automatica delle pensioni; Visto l'art. 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e l'art. 69, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, recanti criteri per la perequazione delle pensioni; Visto l'art. 21 della legge 27 dicembre 1983, n. 730, nella parte in cui richiama la disciplina dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni; Visto il decreto 16 novembre 2020 (Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 292 del 24 novembre 2020) concernente: «Perequazione automatica delle pensioni per l'anno 2020 e valore definitivo per l'anno 2019»; Visto l'art. 1, comma 287, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che, con riferimento alle prestazioni previdenziali e assistenziali e ai parametri ad esse connesse, prevede che la percentuale di adeguamento corrispondente alla variazione che si determina rapportando il valore medio dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, relativo all'anno precedente il mese di decorrenza dell'adeguamento, all'analogo valore medio relativo all'anno precedente non può risultare inferiore a zero; Vista la comunicazione dell'Istituto nazionale di statistica in data 3 novembre 2021, dalla quale si rileva che: la variazione percentuale verificatasi negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, senza tabacchi, tra il periodo gennaio - dicembre 2019 ed il periodo gennaio - dicembre 2020 è risultata pari a -0,3; la variazione percentuale verificatasi negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, senza tabacchi, tra il periodo gennaio - dicembre 2020 ed il periodo gennaio - dicembre 2021 è risultata pari a +1,7 ipotizzando, in via provvisoria, per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021 una variazione dell'indice pari rispettivamente a +0,5, -0,1 e +0,1; Considerata la necessità: di determinare il valore effettivo della variazione percentuale per l'aumento di perequazione automatica con decorrenza dal 1° gennaio 2021; di determinare la variazione percentuale per l'aumento di perequazione automatica con effetto dal 1° gennaio 2022, salvo conguaglio all'accertamento dei valori definitivi relativamente ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021; di indicare le modalità di attribuzione dell'aumento per le pensioni sulle quali è corrisposta l'indennità integrativa speciale;

Decreta:

Art. 1

La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2020 è determinata in misura pari a 0,0 dal 1° gennaio 2021.

Art. 2

La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2021 è determinata in misura pari a +1,7 dal 1° gennaio 2022, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo.

Art. 3

Le percentuali di variazione di cui agli articoli precedenti, per le pensioni alle quali si applica la disciplina dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, sono determinate separatamente sull'indennità integrativa speciale, ove competente, e sulla pensione. Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

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.