

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 49_2021 DEL 14 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
SCADENZIARIO DICEMBRE 2021	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
CIG IN DEROGA PER CRISI AZIENDALI, CHIARIMENTI SU AMMISSIBILITÀ E PROCEDURE.....	9
CASSAZIONE, LEGITTIMA LA VARIAZIONE DELL'ORARIO DA PARTE DEL DATORE SE EFFETTUATA IN BUONA FEDE.....	11
FONDO PENSIONE TRANSFRONTALIERO: LE MODALITÀ DI TRATTAMENTO IN DICHIARAZIONE DEI REDDITI.....	13
SEZIONE CONTRATTUALE	15
PREVIDAI, DISPONIBILE LA NUOVA SEZIONE "COMUNICAZIONI" NELL'AREA RISERVATA.....	15
FOCUS	16
CASSAZIONE, LA SIMULAZIONE DELLA MALATTIA DEL CONIUGE NON È PUNIBILE CON IL LICENZIAMENTO.....	16
IL QUESITO DEL MESE	18
SOSTITUZIONE MATERNITÀ.....	18
RASSEGNA PERIODICA	19
FONDIR, PROROGATI I TERMINI PER LE RICHIESTE DI PIANI FORMATIVI.....	19

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

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;

*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

- 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

CIG IN DEROGA PER CRISI AZIENDALI, CHIARIMENTI SU AMMISSIBILITÀ E PROCEDURE

L'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, meglio nota come Legge di bilancio, ai commi dal 286 al 288 ha prorogato per tutto il 2021 la possibilità di usufruire di cassa integrazione in deroga (CIG in deroga) autorizzata dalle Regioni e Province Autonome per permettere alle aziende di far fronte alle crisi aziendali.

Detto intervento, disposto in attuazione dei piani di nuova industrializzazione relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo Economico, è stato disciplinato dalla circolare n. 179 del 26 novembre 2021, nella quale l'Inps ha chiarito le modalità con cui verrà erogato il trattamento concesso precisando quali siano le condizioni e la procedura per ottenere il pagamento.

Richiamando quanto previsto dalla Legge di bilancio, l'Istituto ha dapprima chiarito che gli ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale in deroga potranno essere concessi nel limite della durata massima di dodici mesi, anche non continuativi.

L'integrazione sarà subordinata all'approvazione dell'INPS che dovrà verificare la capienza delle risorse disponibili; al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che l'applicazione dei commi 286 e 287 dell'articolo 1 della legge n. 178/2020 è vincolata alle risorse già assegnate alle Regioni e Province autonome e nei limiti delle somme ancora disponibili e, comunque, per un massimo di spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2021.

L'Istituto verificherà la copertura dei fondi alla luce del numero delle richieste pervenute e, in caso di esito positivo e di successivo nulla osta, le Regioni potranno adottare entro il 31 dicembre 2021 il relativo decreto di concessione.

Regioni e Province autonome dovranno dichiarare formalmente l'intenzione di utilizzare le risorse inoltrando alla direzione centrale ammortizzatori sociali dell'Istituto tutte le specifiche del decreto specificando le informazioni necessarie, tra cui la dichiarazione relativa all'esistenza del piano regionale e l'indicazione dei datori di lavoro richiedenti.

Sulla base dell'ordine cronologico di trasmissione delle singole richieste, le Regioni potranno adottare entro il 31 dicembre 2021 il decreto di concessione che dovrà essere trasmesso esclusivamente tramite il Sistema Informativo Percettori ("SIP") all'Istituto. Qualora l'INPS constati il superamento delle risorse, l'Istituto non procederà al rilascio del via libera e non potrà essere emanato il decreto.

Al fine di poter beneficiare del sussidio, le aziende dovranno rispettare determinati requisiti:

- aver fruito già in precedenza dello stesso ammortizzatore sociale;
- non aver fatto ricorso alla CIG in deroga con causale Covid 19 in quanto l'ambito di applicazione è circoscritto alle crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del MISE o delle Regioni;
- aver sottoscritto uno specifico accordo presso le unità di crisi del MISE o delle Regioni.

Il documento di prassi ha specificato che, al fine dell'ammissibilità del trattamento, non sarà previsto alcun requisito relativo all'anzianità lavorativa, non sarà dovuto alcun contributo addizionale, né dovrà applicarsi la riduzione in percentuale dell'importo erogato in caso di proroghe successive alla prima.

L'unica modalità di pagamento della prestazione sarà quella del pagamento diretto da parte dell'INPS al lavoratore; di conseguenza, il datore di lavoro dovrà inviare i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale all'INPS entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data della notifica del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte dell'Istituto, quando successivo. Nel caso non venga rispettato il termine dei sei mesi il pagamento della cassa integrazione rimarrà a carico del datore di lavoro.

CASSAZIONE, LEGITTIMA LA VARIAZIONE DELL'ORARIO DA PARTE DEL DATORE SE EFFETTUATA IN BUONA FEDE

Se il cambio dell'orario di lavoro è effettuato senza discriminazione, ma con correttezza e buona fede, allora la variazione non può ritenersi irregolare e illegittima: questo è il principio che da ultimo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza n. 31349 del 3 novembre 2021.

In particolare, la sentenza fa riferimento al caso di una lavoratrice, addetta al montaggio di piastrelle secondo la turnazione 8.30 - 12.25 e 14.00 - 17.30. Tuttavia, a causa di alcune patologie croniche ad essa occorse, nel settembre del 2004 la stessa veniva ricollocata in un reparto diverso e con un nuovo l'orario di lavoro, con la previsione di un turno unico, dalle 14 alle 22.

Per tali motivi, la lavoratrice chiedeva di tornare all'orario di lavoro precedente impugnando giudizialmente il provvedimento datoriale con cui era stata assegnata ad un diverso reparto secondo una diversa turnazione, avendo peraltro già precedentemente ottenuto, mediante sentenza passata in giudicato, l'accertamento del diritto ad osservare l'orario spezzato in ragione delle patologie affetta.

Sul presupposto che, al momento della variazione dell'orario di lavoro non sussistevano le esigenze organizzative adottate dalla società, anche la Corte di Appello aveva dato ragione alla lavoratrice ordinando la ricollocazione della lavoratrice presso il precedente reparto con gli orari a lei più congeniali in quanto, secondo i giudici, il datore di lavoro aveva palesemente violato i principi di correttezza e buona fede.

Successivamente all'appello, però, il datore di lavoro aveva deciso di ricorrere al terzo grado di giudizio in Corte di Cassazione. In questa sede, gli Ermellini non riscontravano alcuna irregolarità nella condotta del datore di lavoro poiché rientra nei poteri organizzativi di quest'ultimo la possibilità di spostare il personale in diversi reparti aziendali in base alle necessità interne ed esercitando tale potere senza alcuna discriminazione e vessazione. In presenza di tali condizioni, per la Suprema Corte la condotta non era pertanto sindacabile.

Inoltre, è facoltà del datore anche ricollocare i propri dipendenti in base alla delocalizzazione delle produzioni, purché la variazione non si ponga in contrasto con gli accordi contrattuali stipulati coi sindacati e con le associazioni di categoria.

Peraltro, la modifica del rapporto di lavoro, nel caso di specie, ha riguardato solamente la distribuzione dell'orario lavorativo e non anche l'ampliamento. Infatti, il profilo quantitativo dell'orario di lavoro rappresenta elemento fondamentale del contratto di lavoro e non può essere modificato unilateralmente dal datore, al quale è invece riconosciuto il potere distributivo. Difatti, lo ius variandi datoriale può subire una significativa limitazione solo in caso di rapporti di lavoro part-time, laddove la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale.

In conclusione, la Suprema Corte, ribaltando la decisione dei giudici di secondo grado, ha ritenuto corretta la modifica dell'orario di lavoro operata dall'azienda, posto che non era stata integrata alcuna discriminazione o lesione dei diritti della lavoratrice derivanti da specifici accordi contrattuali.

In buona sostanza, giova ricordare che i principi generali riconoscono al datore di lavoro la possibilità di mutare l'orario di lavoro unilateralmente solo se tale modifica sia sorretta e giustificata da esigenze

organizzative ed oggettive connesse all'organizzazione ed alla produzione del lavoro. Pertanto, poiché le variazioni dell'orario di lavoro sono legate a necessità di carattere pratico ed organizzativo, queste devono essere effettuate nel rispetto del principio di buona fede.

FONDO PENSIONE TRANSFRONTALIERO: LE MODALITA' DI TRATTAMENTO IN DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Con la risposta n. 794 del 29 novembre 2021, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito all'applicabilità dell'imposta sostitutiva prevista dall'articolo 17 del decreto legislativo del 5 dicembre 2005 ai fondi transfrontalieri per le adesioni effettuate in Italia, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, della Legge n. 212/2000.

L'istante, un fondo pensione con sede legale e amministrativa in Belgio, è stato istituito su iniziativa della Commissione europea ed è stato autorizzato dalla competente autorità di vigilanza belga, l'Autorità per i servizi e i mercati finanziari (FSMA), allo scopo di gestire le prestazioni previdenziali in caso di pensionamento, invalidità e decesso degli attuali dipendenti, degli ex dipendenti, dei dipendenti futuri, dei loro beneficiari e dei loro successori legali delle organizzazioni aderenti al Consorzio, facilitando l'intermobilità dei ricercatori tra le aziende facenti parte dello stesso.

Per esercitare la propria attività nel territorio dello Stato, l'istante si avvale della collaborazione di una società italiana che offre servizi amministrativi in outsourcing per il mercato previdenziale, assicurativo e finanziario, fornendo soluzioni tecniche che permettano ai Partecipanti di monitorare i rilevanti obblighi regolamentari e fiscali per ciascun paese nonché i contributi e/o i risultati di gestione derivanti dagli investimenti e calcolare le corrette ritenute fiscali alle prestazioni erogate.

L'istante demandava se dovesse assoggettare il risultato netto di gestione all'imposta sostitutiva del 20 per cento e se fosse tenuto agli adempimenti del sostituto d'imposta o, in alternativa, con quali modalità i predetti iscritti dovessero indicare le prestazioni ricevute nella propria dichiarazione dei redditi.

In particolare, riteneva che il risultato netto di gestione dovesse essere desunto da un apposito prospetto di composizione del patrimonio, che non potesse ritenersi fiscalmente residente in Italia essendo un fondo costituito e amministrato all'estero e che, dalle istruzioni del quadro RI del Modello Redditi ENC, i fondi pensione comunitari non rientrassero fra i soggetti tenuti alla compilazione.

Pertanto le prestazioni pensionistiche complementari in forma di capitale sarebbero dovute essere imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati a imposta e, per quanto riguarda l'applicazione delle ritenute, l'istante ritiene di avere la facoltà di operare in veste di sostituto di imposta pur non essendovi obbligato in un'ottica di semplificazione.

L'Agenzia delle Entrate precisava che alle forme pensionistiche comunitarie dovesse essere applicata la disciplina di cui all'articolo 15-ter del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, reputando l'istante nella fattispecie non tenuto, per le adesioni effettuate in Italia, ad assolvere l'imposta sostitutiva nella misura del 20 per cento sul risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta per i fondi pensione istituiti in Italia.

Le prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D. Lgs. n. 252 del 2005, saranno imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e saranno assoggettate ad una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

Dovranno concorrere alla determinazione della suddetta base imponibile anche i rendimenti non assoggettati a tassazione in capo al fondo, che costituiscono per il percipiente redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera h-bis), del TUIR e sono soggetti a ritenuta alla fonte in base alle disposizioni di cui all'articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica del 29 settembre 1973, n. 600.

In conclusione le società ed enti non residenti che erogano redditi soggetti a ritenuta in Italia sono, in linea di principio, oggettivamente esclusi dal ruolo di sostituto d'imposta in ragione della delimitazione territoriale della potestà tributaria dello Stato. Pertanto gli iscritti italiani dovranno indicarli nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di imposta in cui le hanno percepite.

Tuttavia, qualora l'Istante operi le ritenute alla fonte sui predetti corrispettivi, ai sensi del citato articolo 24 del D.P.R. n. 600 del 1973, sarà tenuto anche all'adempimento di tutti gli altri obblighi, formali e sostanziali, che ne conseguono.

SEZIONE CONTRATTUALE

PREVINDAI, DISPONIBILE LA NUOVA SEZIONE "COMUNICAZIONI" NELL'AREA RISERVATA

Con un avviso pubblicato lo scorso 29 novembre 2021, Previndai ha comunicato la disponibilità alle aziende di una nuova sezione "Comunicazioni" presente nell'area riservata del portale.

Già dal mese di novembre, l'Ente ha dato avvio al nuovo servizio per le aziende, il quale consente a quest'ultime di comunicare in modo più semplice, rapido. L'area riservata è stata infatti appositamente arricchita con una sezione "Comunicazioni", dove verranno archiviate tutte quelle inviate dal Fondo.

Il nuovo sistema si pone in sostituzione delle comunicazioni finora inviate tramite posta ordinaria e prevede che si riceva un'email-alert di pubblicazione all'indirizzo di posta elettronica comunicato a Previndai. La mail avviserà della presenza di un documento da leggere nella sezione Area riservata, che potrà essere consultato inserendo le proprie credenziali. L'ente specifica che non è possibile rispondere alla mail ricevuta per avvertire della presenza di una comunicazione nell'Area riservata; in caso di necessità le aziende sono invitate ad utilizzare i canali consultabili nella sezione "Contatti" del sito Previndai.

Attualmente, la nuova sezione "Comunicazioni" dell'Area riservata, sia per le aziende che per i dirigenti, è ancora in fase embrionale, ma in futuro questa raccoglierà un numero sempre maggiore di elementi, per rendere ancora più semplice e diretta l'interazione con il Fondo.

FOCUS

CASSAZIONE, LA SIMULAZIONE DELLA MALATTIA DEL CONIUGE NON E' PUNIBILE CON IL LICENZIAMENTO

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31065 del 2 novembre 2021, ha statuito che la simulazione di una grave infermità del coniuge, posta in essere da un dipendente al fine di farsi concedere alcuni giorni di permesso retribuito, non è punibile con la sanzione disciplinare massima.

La dipendente di una nota società di comunicazioni veniva licenziata per aver indebitamente usufruito di tre giorni di permesso retribuito giustificati dalla necessità di assistere il marito gravemente ammalato, come dimostrato dal certificato del proprio medico curante, la cui malattia era stata poi smentita dalla circostanza che lo stesso, anch'egli dipendente della medesima azienda, fosse in ferie nei giorni successivi. Aditi il tribunale e la Corte d'appello di Firenze, presso le quali presentava opposizione al provvedimento di licenziamento, la dipendente otteneva la reintegra sul posto di lavoro in quanto, secondo i giudici, non poteva ritenersi integrata la fattispecie per la quale il CCNL di riferimento prevede l'irrogazione del licenziamento mancando il requisito del "forte pregiudizio" arrecato all'azienda. Infatti, nei confronti della dipendente si sarebbe dovuta applicare la sanzione conservativa che la contrattazione collettiva prevede per la "simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere agli obblighi di servizio".

Avverso tale sentenza ricorreva per Cassazione la società datrice, con due motivi di ricorso. Con il primo motivo la società denunciava la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 cc e degli articoli del CCNL vigente avendo, la Corte territoriale, erroneamente inteso le fattispecie previste dalla contrattazione collettiva come un mero indice esemplificativo di ipotesi di risoluzione per giusta causa del rapporto di lavoro. Inoltre, la Corte territoriale aveva errato nell'escludere la sussistenza di un grave pregiudizio all'azienda, mancando ulteriormente di valutare come l'inadempimento contrattuale fosse di gravità tale da integrare il reato di uso di atto falso, avendo indotto il proprio medico curante ad attestare una situazione del tutto non corrispondente alla realtà. Con il secondo motivo la società lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970 avendo, la Corte territoriale, trascurato che la condotta illecita non consisteva nella mera simulazione di malattia, bensì nella produzione un certificato medico attestante la situazione di fatto non veritiera.

I due motivi di ricorso, esaminati congiuntamente data la loro stretta interconnessione, venivano ritenuti infondati. Secondo un consolidato orientamento, "le previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari non vincolano il giudice di merito, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale. Tuttavia la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c., considerato altresì che la legge n. 183 del 2010, art. 30, comma 3, ha previsto che nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro". Il principio generale subisce eccezione qualora il contratto collettivo preveda espressamente una sanzione conservativa per una specifica condotta: in tal caso il giudice è vincolato dal CCNL, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore.

Inoltre, data la forte natura privatistica della contrattazione collettiva, l'interpretazione delle norme non può avvenire per analogia, in quanto ciascun settore disciplinato presenta peculiarità proprie che le parti stipulanti disciplinano in modo diverso. Diversamente, l'interpretazione estensiva delle norme del CCNL è in linea generale consentita dall'art. 1365 c.c., qualora una determinata fattispecie non venga espressamente disciplinata dalle parti sociali. In tale ipotesi, l'interprete "deve tener presenti le conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e verificare se sia possibile ricomprendere nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione ermeneutica, al criterio di ragionevolezza imposto dalla medesima norma".

Secondo tali premesse, quindi, la Corte territoriale aveva correttamente considerato la tipizzazione della giusta causa fornita dal CCNL quale parametro di riferimento al fine di ritenere ingiustificato il licenziamento. Infatti, secondo il contratto collettivo, il licenziamento è previsto solo in caso di violazione dolosa di leggi, regolamenti, doveri di ufficio ove possano arrecare o abbiano arrecato "forte pregiudizio" alla società o a terzi. Pertanto, non avendo la società dimostrato tali ipotesi, la Suprema Corte procedeva al rigetto il ricorso, confermando la reintegra della dipendente e condannando la ricorrente al pagamento delle spese procedurali.

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."

RASSEGNA PERIODICA

FONDIR, PROROGATI I TERMINI PER LE RICHIESTE DI PIANI FORMATIVI

Con una circolare pubblicata sul proprio portale online, FONDIR, il Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario, ha comunicato la proroga dei termini per la presentazione da parte delle aziende delle richieste di finanziamento dei piani formativi a valere sugli avvisi 2021.

Le richieste di contributo, pertanto, potranno essere presentate entro le ore 17.00 delle seguenti scadenze:

- a) Avviso 1/2021 e 3/2021- Comparto Creditizio-Finanziario, Assicurativo:
 - 20 dicembre 2021;
 - 20 gennaio 2022.

- b) Avviso 2/2021 e 4/2021 - Comparto Commercio-Turismo-Servizi, Logistica-Spedizioni, Trasporto e altri settori economici:
 - 20 dicembre 2021.

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.