

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 50_2021 DEL 21 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 novembre 2021	2
SCADENZARIO DICEMBRE 2021	3
31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 DICEMBRE: CONTRIBUTI NON DEDOTTI PREVIDAI	3
31 DICEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS	3
31 DICEMBRE: CONGEDO STRAORDINARIO COVID	3
SCADENZARIO GENNAIO 2022	4
12 GENNAIO: CONGUAGLIO FISCALE	4
12 GENNAIO: IMPUTABILITÀ DEI COMPENSI	4
15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA	4
16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	5
20 GENNAIO: FONDO COMETA.....	5
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	5
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVIDAI	5
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI	6
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 GENNAIO: QUAS.....	6
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	6
FESTIVITÀ	7
DICEMBRE 2021	7
GENNAIO 2022	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
UTILIZZO IMPROPRIO DEI PERMESSI LEGGE 104/92, CRUCIALE IL NESSO CAUSALE	8
I GIUDIZI IN MATERIA DI INDENNITA' DI MALATTIA E MATERNITA' RICHIEDONO LA PARTECIPAZIONE DELL'INPS	10
GREEN PASS: LE MISURE PER USCIRE DALL'EPIDEMIA	11
CONTRIBUTO PER I GENITORI DISOCCUPATI CON FIGLIO DISABILE, LE ISTRUZIONI DEL MINISTERO	13
FOCUS	14
INTERESSI E CARTELLE ESATTORIALI, GLI ORIENTAMENTI DELLA CASSAZIONE	14
IL QUESITO DEL MESE	16
SOSTITUZIONE MATERNITÀ	16
RASSEGNA PERIODICA	17
CATEGORIE PROTETTE, ADEGUATI GLI IMPORTI DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE E DEL CONTRIBUTO ESONERATIVO	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 novembre 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 novembre 2021 al 14 dicembre 2021, è pari a 3,867669.

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	3,867669

SCADENZIARIO DICEMBRE 2021

31 DICEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

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 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

Secondo 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

UTILIZZO IMPROPRIO DEI PERMESSI LEGGE 104/92, CRUCIALE IL NESSO CAUSALE

La legge n. 104 del 1992 consente al lavoratore di usufruire di permessi retribuiti di cui all'art 33 della legge stessa, finalizzati ad assistere il familiare disabile. L'abuso di tale diritto, però, può comportare il licenziamento del lavoratore qualora questo ne facesse un uso improprio.

I benefici che spettano ai destinatari della legge 104, intesi come gli aiuti concessi sia ai disabili che ai loro familiari, sono numerosi e operano in campi diversi. Il comportamento del dipendente che si avvale di questi benefici per attendere ad esigenze diverse dalla cura del disabile, integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Inps, con rilevanza anche ai fini disciplinari. Ciò vuol dire che il dipendente che usufruisce tutto il giorno di un permesso per fini personali, non soltanto potrà essere licenziato, ma anche denunciato per indebita percezione di contributi statali.

Al fine di verificare la diligenza con cui il dipendente utilizza i permessi per assistere il disabile, l'azienda può ricorrere a servizi di investigazione e per tale motivo si è reso necessario definire i limiti entro i quali la persona che assiste il disabile possa garantirgli un intervento assistenziale continuativo, pur dedicando degli intervalli alle sue esigenze personali di vita.

Difatti, mentre fino al 2000 il requisito della convivenza era necessario al fine di poter usufruire dei permessi 104, con il "collegato lavoro" il legislatore ha modificato l'articolo 33 della legge 104/1992 facendo venir meno tale requisito per il lavoratore che usufruisce dei permessi di assistere il disabile.

Stante ciò, è divenuto sempre più centrale il ruolo della giurisprudenza nel definire i paletti entro i quali il comportamento dei fruitori possa definirsi legittimo o meno. Alla luce delle numerose sentenze della Cassazione (ordinanza n. 28606/2021, sentenza n. 17102/2021 e n. 1394/2020) il legittimo utilizzo del permesso 104 è stato subordinato alla sussistenza di un nesso causale tra l'assenza dal lavoro e l'attività di assistenza.

Il controllo del datore finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio da parte di un dipendente dei permessi della legge 104 può avvenire liberamente in quanto non si tratta di un accertamento sull'adempimento della prestazione lavorativa (vietato dallo statuto dei lavoratori); detto controllo viene infatti effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, e pertanto non è precluso.

Il giudice di un eventuale controversia, nel dar conto della giurisprudenza di legittimità per effetto della quale i permessi devono essere fruiti in coerenza con la loro funzione, oltre che accertare la presenza di un nesso causale con l'attività di assistenza, dovrà applicare le regole che presiedono detta materia, escludendo il difetto di buona fede e di disvalore sociale strettamente legato all'abusivo esercizio del permesso ex legge 104.

E' sulla scorta del fondamentale ruolo del nesso causale che ad esempio, la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente che aveva utilizzato i permessi 104 per lavorare nel negozio della moglie (sentenza n. 28606/2021) o di un lavoratore che si era dedicato per l'intera durata del permesso

ad esigenze personali estranee all'assistenza del disabile recandosi soltanto per 15 minuti nell'abitazione del padre, peraltro in una fascia oraria non compresa nel permesso accordato (sentenza n. 1394/2020).

I GIUDIZI IN MATERIA DI INDENNITA' DI MALATTIA E MATERNITA' RICHIEDONO LA PARTECIPAZIONE DELL'INPS

Un'interessante pronuncia è intervenuta di recente in materia di riconoscimento dell'indennità di malattia e maternità, ossia le due prestazioni sociali erogate dall'Inps ed anticipate agli assicurati direttamente dal datore di lavoro.

Come noto, i due istituti tutelano il lavoratore da due eventi essenziali e meritevoli di tutela e protezione sociale. L'indennità di malattia è riconosciuta ai lavoratori quando si verifica un evento morboso che ne determina l'incapacità temporanea al lavoro, inteso come mansione specifica; i primi tre giorni di malattia non vengono indennizzati dall'INPS e la generalità dei contratti collettivi pone la retribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari al 100%, mentre per taluni settori produttivi il periodo di assenza del lavoratore per malattia è economicamente a carico dell'INPS. La legge tutela, poi, anche la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e nei primi anni di vita del bambino.

Infatti, secondo quanto stabilito dall'articolo 1, D.L. 663/1979, convertito nella L. 33/1980, l'Istituto previdenziale è l'unico soggetto obbligato a erogare le indennità di malattia e maternità, ai sensi dell'articolo 74, della legge 833/1978, mentre il datore di lavoro ha solo il dovere di anticiparne l'importo, salvo poi la facoltà di conguagliare gli importi anticipati con i contributi e le altre somme da corrispondere all'Istituto.

Nella fattispecie in esame, un'assistente di volo aveva citato il proprio datore di lavoro per condotta discriminatoria, lamentando la percezione di un'indennità di maternità inferiore rispetto a quella spettante poiché le veniva ricompresa, tra le componenti per il calcolo, solamente il 50% dell'indennità di volo.

Senza entrare nel merito della decisione, la Corte ha evidenziato come la domanda della lavoratrice dipendente volta al riconoscimento dell'indennità di maternità andasse proposta non solo nei confronti del datore di lavoro, ma anche nei confronti dell'INPS, in quanto tra i due si configura un'ipotesi di litisconsorzio necessario: difatti, sebbene l'indennità venga corrisposta dal datore di lavoro, quest'ultima rimane a carico dell'INPS, potendo il datore recuperare l'anticipo erogato attraverso la compensazione dei contributi.

Sulla base di tale presupposto, pertanto, la Suprema Corte di Cassazione non ha potuto far altro che rigettare le contestazioni della lavoratrice mosse nei soli riguardi del datore di lavoro a causa della carente legittimazione passiva delle stesse.

GREEN PASS: LE MISURE PER USCIRE DALL'EPIDEMIA

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto-legge n. 172/2021 lo scorso 26 novembre, recante "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali", sono state introdotte disposizioni innovative in quattro ambiti di interesse: estensione dell'obbligo vaccinale ad operatori di particolari settori esposti, estensione dell'impiego delle certificazioni verdi e ridefinizione della durata della validità, istituzione del "green pass rafforzato" e potenziamento del sistema dei controlli.

Gli articoli 1 e 2, a decorrere dal 15 dicembre 2021, affiancano all'obbligo vaccinale primario per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 (esteso al personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico nonché alla polizia locale) la somministrazione della successiva dose di richiamo, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministero della Salute.

La vaccinazione costituirà per tali figure, pertanto, requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative con la conseguenza che l'eventuale inadempimento comporterà l'immediata sospensione dal servizio, senza conseguenze di carattere disciplinare o correlate al licenziamento, ma privando i soggetti obbligati della retribuzione e di altro compenso o emolumento corrisposto.

Inoltre, le sanzioni previste per la mancata verifica dell'adempimento dell'obbligo vaccinale da parte del datore di lavoro saranno irrogate dal prefetto, ferma restando l'ammissibilità del pagamento in misura ridotta ai sensi dell'articolo 202 del Codice della Strada (D. Lgs. n. 285/1992).

L'articolo 3 ha ribadito la validità di nove mesi del green pass, decorrenti dalla data di completamento del ciclo di vaccinazione primario, dalla data di guarigione (solo per i soggetti ammalatisi di COVID oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose) o dalla data di somministrazione della dose di richiamo, riducendone a sei mesi l'efficacia per le persone guarite e mai vaccinate.

A tali misure restrittive, la modifica degli articoli 9-bis e 9-quater del suddetto decreto-legge n. 52/2021 ha previsto che sarà possibile accedere nei seguenti luoghi esclusivamente se muniti di green pass: alberghi o altre strutture ricettive, spazi adibiti a spogliatoi e docce per lo svolgimento anche di attività sportive all'aperto con esclusione delle persone non autosufficienti in ragione dell'età o della disabilità, trasporto locale, regionale e interregionale (compreso quello effettuato da navi e traghetti impiegati per i collegamenti nello stretto di Messina e nell'arcipelago delle Tremiti e quello reso da autobus adibiti a servizio di noleggio con conducente).

Gli articoli 5 e 6 hanno previsto che, nelle zone gialle e arancioni, solo i soggetti in possesso del green pass rafforzato potranno usufruire dei servizi ed effettuare gli spostamenti senza limitazioni o sospensioni ulteriori rispetto alle zone bianche e, dal 6 dicembre al 15 gennaio, su tutto il territorio nazionale solo tali categorie potranno accedere a spettacoli, eventi sportivi in qualità di spettatori, ristoranti al chiuso, feste, cerimonie pubbliche, discoteche e assimilati, fatta eccezione per le mense, i servizi di catering continuativo ed i servizi di ristorazione erogati all'interno delle strutture ricettive e riservati esclusivamente ai clienti ivi alloggiati, che saranno concessi anche ai non titolari della certificazione verde rafforzata.

Ai sensi dell'articolo 7, per scongiurare il rallentamento del processo di ripresa dell'economia, i prefetti dovranno redigere al Ministro dell'Interno una relazione settimanale che dia conto degli esiti dell'attività di controllo effettuata di concerto con le Forze di Polizia, scandendo un preciso timing e presumendo la piena

collaborazione degli attori operanti negli ambiti settoriali in cui vige l'obbligo del green pass nel rispetto del "Piano coordinato di controllo del territorio".

Pertanto, fondamentale sarà il contributo reso anche dal personale degli enti gestori che, senza compromettere la fluidità del servizio e scongiurare possibili assembramenti, dovranno potenziare il sistema di controllo effettuando verifiche a campione soprattutto nelle aree urbane con maggiore concentrazione di esercizi commerciali ed in quelle caratterizzate dalla movida.

La relazione giornaliera e settimanale dovrà sempre compendiare i dati relativi agli esiti numerici dei controlli effettuati sulle attività e sulle persone, sulle violazioni contestate e sui provvedimenti di chiusura adottati ed il Dipartimento della pubblica sicurezza, avvalendosi della piattaforma informatica, dovrà provvedere all'aggregazione dei dati su base nazionale, assicurando una corretta e trasparente informazione in materia.

CONTRIBUTO PER I GENITORI DISOCCUPATI CON FIGLIO DISABILE, LE ISTRUZIONI DEL MINISTERO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il decreto 12 ottobre 2021 ha stabilito i criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande del contributo mensile in favore del genitore disoccupato o monoreddito con figli disabili a carico.

L'art. 1, comma 365, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, riconosce in favore di uno dei genitori disoccupati o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, un contributo mensile per un importo massimo di 500 euro netti.

Il beneficio è corrisposto dall'INPS, su domanda del genitore, con cadenza mensile, per un importo pari a 150 euro ed è riconosciuto dal mese di gennaio e per l'intera annualità. Nel caso di ammissione al contributo, qualora il genitore abbia due o più figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, l'importo riconosciuto sarà pari rispettivamente a 300 euro e a 500 euro mensili complessivi.

La domanda per l'ottenimento del beneficio deve essere presentata annualmente dal genitore secondo le modalità e le scadenze definite con propria circolare dall'INPS, per via telematica e secondo i modelli predisposti dal medesimo Istituto. La domanda dovrà essere corredata dalla dichiarazione del genitore circa il possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere residente in Italia;
- b) disporre di un valore dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), in corso di validità non superiore a 3.000 euro; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013;
- c) essere disoccupato o, monoreddito e facente parte di nucleo familiare monoparentale, così come previsto dall'art. 1, comma 365, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
- d) fare parte di un nucleo familiare, come definito ai fini ISEE, in cui siano presenti figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, così come previsto dall'art. 1, comma 365, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

Il beneficio è riconosciuto nel limite di spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021-2023. Qualora le risorse non fossero sufficienti ad esaurire tutte le domande verrà data la priorità ai richiedenti con ISEE più basso. A parità di reddito ISEE sarà data priorità ai richiedenti appartenenti a nuclei con figli minori non autosufficienti. A seguire sarà data priorità ai richiedenti appartenenti a nuclei con figli con disabilità di grado grave e, infine, a seguire ai richiedenti con figli con disabilità di grado medio. Il beneficio sarà assegnato secondo i criteri individuati che costituiscono titolo di preferenza.

Il riconoscimento del beneficio decade qualora venga meno anche uno solo dei requisiti, oppure a seguito del decesso del figlio o in caso di decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale o di affidamento del figlio a terzi. Il genitore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'INPS l'eventuale verificarsi di una delle cause di decadenza.

Nel caso in cui, all'esito di verifiche emerga il mancato possesso dei requisiti, il beneficio viene immediatamente revocato, ferma restando la restituzione di quanto indebitamente percepito e l'applicazione delle sanzioni previste dalla legislazione vigente.

FOCUS

INTERESSI E CARTELLE ESATTORIALI, GLI ORIENTAMENTI DELLA CASSAZIONE

Con l'ordinanza n. 31960 pubblicata lo scorso 5 novembre 2021, la Cassazione ha ritenuto di rinviare alle Sezioni Unite una questione controversa in giurisprudenza riguardante il calcolo degli interessi legali e moratori contenuti nelle cartelle di pagamento. Nel corso di una controversia in cui l'Agenzia della riscossione richiedeva a tre contribuenti un'ingente somma relativa ad interessi per il recupero di detrazioni fiscali indebitamente percepite oltre 40 anni prima, gli Ermellini hanno ripercorso la giurisprudenza in materia evidenziando come, nel corso degli anni, si siano susseguiti indirizzi giurisprudenziali tra loro contrastanti.

Spesso accade che all'interno delle cartelle esattoriali o, come nel caso di specie, in caso di recupero di maggiori imposte l'ente di riscossione non fornisca al contribuente un prospetto riepilogativo replicante il metodo di calcolo degli interessi, limitando il diritto alla difesa a quest'ultimo. Nella controversia in oggetto, infatti, veniva constatato come la cartella non recasse indicazioni sufficienti (quali giorni, tassi d'interesse o aliquote) che permettessero la verifica della correttezza delle somme iscritte a ruolo; al contrario veniva solamente riportato l'importo totale degli interessi applicati senza un idoneo prospetto analitico che spiegasse le modalità, i tassi ed i criteri seguiti nella loro determinazione.

A parere della C.T.R. del Lazio le somme indicate in cartella corrispondevano alle imposte accertate, maggiorate degli interessi dovuti per legge (quindi, al tasso legale) e pertanto non risultava dimostrato che l'ufficio avesse richiesto un tasso superiore a quello di legge, o avesse calcolato interessi su interessi (cd. anatocismo), come addotto dalla parte ricorrente. La Commissione Tributaria ha dunque ritenuto legittima la cartella di pagamento poiché il metodo seguito dall'Amministrazione finanziaria per la liquidazione degli accessori risultava agevolmente controllabile dal contribuente, essendo la misura degli interessi applicati predeterminata dalla legge, per cui la liquidazione stessa si risolve in una operazione matematica, di natura tipicamente riscossiva.

Tali argomentazioni si rifacevano ad un consolidato indirizzo giurisprudenziale secondo il quale, qualora non sia contestata l'imposta dovuta, né il periodo per il quale sono maturati gli interessi, la sola indicazione degli interessi è da ritenersi legittima, non sussistendo un obbligo di specifica motivazione. Già in precedenti sentenze la Cassazione si era espressa statuendo che "la cartella di pagamento deve ritenersi congruamente motivata, quanto al calcolo degli interessi, mediante il richiamo alla dichiarazione dalla quale deriva il debito di imposta ed al conseguente periodo di competenza, essendo il criterio di liquidazione degli stessi predeterminato ex lege e risolvendosi, pertanto, la relativa applicazione in un'operazione matematica (Cass., Sez. V, 27 marzo 2019, n. 8508; Cass., Sez. V, 8 marzo 2019, n. 6812; Cass., Sez. VI, 7 giugno 2017, n. 14236). Sicché in questo caso «il contribuente si trova già nella condizione di conoscere i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche della pretesa fiscale, con l'effetto che l'onere di motivazione può considerarsi in questi casi assolto dall'Ufficio mediante mero richiamo alla dichiarazione medesima. Tale principio, mutatis mutandis, è valido anche per la specie in quanto il richiamo (contenuto nella cartella) all'atto impositivo divenuto definitivo svolge la stessa funzione della "dichiarazione" quanto alla "condizione di conoscere i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche della pretesa fiscale", anche ai fini del controllo (meramente aritmetico) della esattezza delle somme richieste (come nel caso) per "interessi .., per ritardato o omesso pagamento" sulle imposte indicate in detto atto impositivo (Cass., Sez. V, 15 aprile 2011, n. 8613)».

Secondo un altro indirizzo giurisprudenziale, "la cartella esattoriale fondata su una sentenza passata in giudicato deve essere motivata nella parte in cui mediante la stessa venga anche richiesto per la prima volta il pagamento di crediti diversi da quelli oggetto dell'atto impositivo oggetto del giudizio, come quelli afferenti gli interessi per i quali deve essere indicato, pertanto, il criterio di calcolo seguito." (Cass. n. 21851/2018, n. 28276/2013). In tali sentenze, la Suprema Corte aveva osservato, in particolare, che, "con riferimento alla cartella di pagamento emessa per un debito riconosciuto in una sentenza passata in giudicato, il richiamo alla pronuncia giudiziale e all'atto impositivo su cui la stessa è intervenuta, risulta idoneo ad assolvere all'onere motivazionale solo limitatamente alla parte del credito erariale fatto valere interessato dall'accertamento, divenuto definitivo, compiuto dal giudice, ma non anche alle altre ulteriori voci di credito che non sono state in precedenza richieste; - infatti, relativamente a tali voci, è con la cartella di pagamento che, per la prima volta, viene esercitata la pretesa impositiva, con la conseguenza che il criterio utilizzato per la loro individuazione e quantificazione deve essere ivi esplicitato e posto a conoscenza del contribuente; - in applicazione di tali principi, deve concludersi che la cartella di pagamento emessa per un debito riconosciuto in una sentenza passata in giudicato deve essere motivata in ordine al criterio utilizzato per la quantificazione degli interessi richiesti per la prima volta con tale atto, dal momento che il contribuente dev'essere messo in grado di verificare la correttezza del calcolo degli interessi medesimi (cfr. Cass., ord., 22 giugno 2017, n. 15554; Cass. 21 marzo 2012, n. 4516; Cass. 9 aprile 2009, n. 8651);" (Cass. n. 21851/ 2018 cit.).

Sempre nello stesso senso si era espressa la Cassazione nella sentenza n. 17767/2018, con la quale si evidenziava che, la semplice pubblicazione dei tassi d'interesse non consentiva al contribuente di comprendere i diversi metodi di calcolo applicati negli anni, ovvero i tassi d'interesse operanti nei periodi considerati, così obbligando il medesimo contribuente a recuperare le nozioni giuridiche necessarie per ricostruire il metodo seguito dall'ufficio.

In un'analoga controversia, la Corte aveva confermato la decisione del giudice d'appello, favorevole alla tesi del contribuente, sul rilievo "che nella cartella viene riportata solo la cifra globale degli interessi dovuti, senza essere indicato come si è arrivati a tale calcolo, non specificando le singole aliquote prese a base delle varie annualità, essendo l'accertamento riferito all'anno d'imposta 1976, concernendo dunque un periodo di 35 anni, ed hanno ritenuto, perciò, che l'operato dell'ufficio era ricostruibile "attraverso difficili indagini dovute anche alla vetustà della questione" che non competevano ai contribuente che vedeva così, violato il suo diritto di difesa. Tale ratio decidendi, secondo cui il computo degli interessi è criptico e non comprensibile anche in ragione del lungo periodo considerato, non è incisa dal solo richiamo al DPR n. 602 del 1973, art. 20, venendo in rilievo non la spettanza degli interessi, ma, proprio, il modo con cui è stato calcolato il totale riportato nella cartella. (Cass. n. 15554/ 2017, ma anche n. 5416/2021 e n. 8611/2009).

Pertanto, considerata la contraddittorietà di tali orientamenti, gli Ermellini hanno ritenuto sussistenti le condizioni per la rimessione della causa al Presidente della Corte affinché valuti l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite per la determinazione di un principio di diritto univoco in merito ad una questione che spesso popola le aule dei tribunali.

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

CATEGORIE PROTETTE, ADEGUATI GLI IMPORTI DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE E DEL CONTRIBUTO ESONERATIVO

Con il Decreto n. 194 pubblicato lo scorso 30 settembre 2021, il Ministero del Lavoro ha adeguato gli importi delle sanzioni amministrative previste all'art. 15 della L. 68/1999. Si tratta di un adempimento previsto dalla medesima legge da effettuarsi ogni 5 anni, sulla base della variazione degli indici dei prezzi al consumo.

Secondo il decreto, a decorrere dal 1° gennaio 2022, gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione degli obblighi di assunzione di categorie protette (ex art. 9 della L. 68/1999) sono adeguati ad € 702,43 per il mancato adempimento degli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, della legge medesima, e ad € 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Il Decreto n. 193 del 30 settembre 2021, invece, ha interessato gli importi del contributo esonerativo di cui all'art. 5, commi 3 e 3 bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Diversamente dalle sanzioni, per l'adeguamento del contributo il Ministero ha utilizzato a riferimento la retribuzione media giornaliera lorda prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato.

Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2022, l'importo del contributo esonerativo sarà pari a 39,21 euro, per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

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.