

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 01_2021 DEL 5 GENNAIO 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	3
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di novembre 2020	3
SCADENZARIO GENNAIO 2021	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	5
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
31 GENNAIO: QUAS.....	6
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	6
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	6
31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO 	6
SCADENZARIO FEBBRAIO 2021	7
5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE 	7
9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE 	7
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI 	7
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE 	8
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S 	8
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM 	8
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI* 	8
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO* 	8
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS* 	8
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24* 	9
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO* 	9
FESTIVITÀ	10
GENNAIO 2021	10
FEBBRAIO 2021	10
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	11
BANDO ISI 2020: INCENTIVI PER LE IMPRESE CHE INVESTONO IN SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	11
IL TRATTAMENTO FISCALE DEL CARRIED INTEREST	13
ITL - DIFFIDA ACCERTATIVA SOGGETTA AI LIMITI DELLA SOLIDARIETÀ' NEGLI APPALTI	15
CASSAZIONE, IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ' DI MATERNITÀ' È DIVERSO DA QUELLO PER LA MALATTIA.....	17
CASSAZIONE, DEI DEBITI VERSO I DIPENDENTI NE RISPONDONO ANCHE GLI EREDI DEL DE CUIUS	19
BONUS BABY SITTER PER GENITORI IN ZONA ROSSA, NUOVE ISTRUZIONI	21

L'EVOLUZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	22
DONAZIONI PER FAVORIRE LA DAD DETRAIBILI: I CHIARIMENTI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE	24
INAIL, IN ARRIVO NUOVI FINANZIAMENTI A FONDO PERDUTO PER DATORI E LAVORATORI	26
FOCUS	28
VIDEOSORVEGLIANZA: PUBBLICATE LE FAQ A CURA DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	28
IL QUESITO DEL MESE	30
INDENNITA' MANCATO PREAVVISO.....	30

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 2020

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 novembre 2020 al 14 dicembre 2020, è pari a 1,375000.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2020 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2019	venerdì 17 gennaio	1,793830
gennaio 2020	venerdì 21 febbraio	0,271341
febbraio 2020	lunedì 16 marzo	0,250000
marzo 2020	mercoledì 15 aprile	0,448171
aprile 2020	venerdì 15 maggio	0,500000
maggio 2020	lunedì 15 giugno	0,625000
giugno 2020	mercoledì 15 luglio	0,750000
luglio 2020	mercoledì 12 agosto	0,875000
agosto 2020	martedì 15 settembre	1,000000
settembre 2020	venerdì 16 ottobre	1,125000
ottobre 2020	lunedì 16 novembre	1,250000
novembre 2020	martedì 15 dicembre	1,375000

SCADENZARIO GENNAIO 2021

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 2020 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) importi sottoposti a regime di detassazione;

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.

31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

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

31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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 GENNAIO: QUAS

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

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

31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

T ermine entro il quale i contribuenti potranno comunicare, direttamente all'Agenzia delle Entrate, i tipi di spese sanitarie sostenute nel corso del 2020 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.

31 GENNAIO 2021: PRESENTAZIONE ISTANZE IO LAVORO

T ermine ultimo per la presentazione, sul portale dell'Inps, delle istanze per usufruire dell'incentivo IO Lavoro.

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

SCADENZARIO FEBBRAIO 2021

5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

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

16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI

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

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- 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;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;
- versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2019;
- 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 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:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

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

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

16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S.

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

20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM

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

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 4° trimestre 2019 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*

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

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*

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

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

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO*

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

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

FESTIVITÀ

GENNAIO 2021

1° Gennaio – Primo dell'anno: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

6 gennaio – Epifania: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

FEBBRAIO 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

BANDO ISI 2020: INCENTIVI PER LE IMPRESE CHE INVESTONO IN SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con un comunicato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30 novembre 2020 l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro ha pubblicato l'avviso pubblico per il bando ISI 2020 con il quale l'istituto finanzia investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la pubblicazione di singoli Avvisi pubblici regionali/provinciali.

Dopo aver dovuto revocare il precedente per dirottare i fondi sulle misure di emergenza contro il COVID 19, l'Inail ha messo a disposizione, per il 2020, oltre 211 milioni di euro in finanziamenti a fondo perduto per la realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Bando ISI 2020 mira a incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rispetto alle condizioni preesistenti. Le date di apertura e chiusura della procedura informatica, in tutte le sue fasi, saranno pubblicate sul portale dell'Istituto, nella sezione dedicata all'Avviso ISI 2020, entro il 26 febbraio 2021.

Il bando è volto ad incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rispetto alle condizioni preesistenti. L'iniziativa, infatti, è rivolta a tutte le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di commercio industria, artigianato ed agricoltura, ma anche agli Enti del terzo settore. Sono escluse le micro e piccole imprese agricole operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli; queste ultime destinatarie dell'iniziativa ISI agricoltura 2019-2020.

Le risorse finanziarie destinate dall'Inail ai progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono state ripartite per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento. Di tale ripartizione è data evidenza nell'allegato "Isi 2020 – risorse economiche" che costituisce parte integrante degli Avvisi pubblici regionali/provinciali pubblicati.

È prevista una ripartizione per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento come:

- Progetti di investimento e Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale - Asse di finanziamento 1;
- Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC) - Asse di finanziamento 2;
- Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto - Asse di finanziamento 3;
- Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività: Pesca (codice Ateco A03.1) e Fabbricazione di mobili (codice Ateco C31) - Asse di finanziamento 4.

Il finanziamento, in conto capitale, è calcolato sulle spese ritenute ammissibili al netto dell'IVA. Per gli Assi 1, 2 e 3, il finanziamento è costituito da un contributo in conto capitale fino al 65% delle spese ammissibili, calcolate al netto dell'IVA, sostenute e documentate, per la realizzazione del progetto. Il progetto da finanziare deve essere tale da comportare un contributo compreso tra un minimo di Euro

5.000,00 ed un massimo di Euro 130.000,00. Il limite minimo di spesa non è previsto per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale;

Per i progetti di cui all'asse 4, il finanziamento è costituito da un contributo in conto capitale fino al 65% delle spese ammissibili, calcolate al netto dell'IVA, sostenute e documentate, per la realizzazione del progetto. Il progetto da finanziare deve essere tale da comportare un contributo compreso tra un minimo di Euro 2.000,00 ed un massimo di Euro 50.000,00.

Nella sezione dedicata al bando sul sito dell'Istituto saranno disponibili la modulistica e gli avvisi pubblici regionali recanti la documentazione di dettaglio. In merito alla modalità e termini per la presentazione delle domande, l'Inail ha predisposto un percorso guidato che le aziende potranno seguire selezionando sul portale dell'istituto l'avviso cui sono interessate.

IL TRATTAMENTO FISCALE DEL CARRIED INTEREST

Con la risposta n. 565 del 1° dicembre 2020 l’Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito al trattamento fiscale dei proventi derivanti da strumenti finanziari aventi diritti patrimoniali rafforzati (carried interest) ai sensi dell’articolo 60 del decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017.

L’istante, in qualità di manager di una società del gruppo costituitosi nel 2011 in Lussemburgo e controllato da un Fondo di private equity operante nel campo dei servizi di formazione accademica e post lauream, illustrava come nel 2018 fosse stato attivato un Piano di incentivazione del proprio management che desse la possibilità di sottoscrivere diverse tipologie di “quote” di una società veicolo il cui valore risulta collegato alle altre.

I partecipanti, selezionati dagli organi amministrativi del Gruppo, sarebbero stati chiamati ad effettuare versamenti ulteriori nel caso di delibere di aumenti di capitale determinati sulla base del fair value.

Il Piano, non prevedendo alcun obbligo di detenzione delle quote per un periodo minimo quinquennale (denominato holding period), consentiva ai partecipanti la libertà di uscire dal Gruppo in qualsiasi momento contemplando come esclusivo meccanismo di penalizzazione la presenza di clausole di “leavership”, capaci di valorizzare distintamente l’investimento dell’uscente in funzione della motivazione che ha causato l’interruzione del rapporto di lavoro.

Qualora si fossero verificati eventi di liquidità (come l’ammissione alla quotazione sul mercato mediante un’OPA, la vendita ad un soggetto terzo o la liquidazione) il Piano aveva previsto un preciso ordine di distribuzione delle quote, garantendo la restituzione dell’investimento effettuato nonché un rendimento minimo (cd. Cumulative dividend) e la cessione delle partecipazioni sarebbe avvenuta tenendo conto degli anni di detenzione delle stesse e delle macro-tipologie di appartenenza:

- Preference (possedute principalmente dai partecipanti al Fondo, presentano una minima esposizione al rischio d’impresa ed un rendimento costante pari al 10,75 per cento annuo);
- Ordinario (minor grado di privilegio e rendimento garantito inferiore rispetto alle precedenti perché ancorato alla crescita del valore societario);
- Sweet equity (riservate prevalentemente ai manager, non possiedono alcuna remunerazione fissa perché destinatarie della ripartizione degli utili derivanti dalla vendita);

Pertanto l’istante demandava chiarimenti in merito alla qualificazione giuridica e al conseguente trattamento fiscale da applicare ai redditi derivanti dalla vendita delle quote, ritenendo che la plusvalenza dovesse essere inquadrata fra i redditi diversi ai sensi degli articoli 67 e 68 del TUIR secondo quanto contenuto nella Circolare n. 25/E del 16 ottobre 2017.

L’articolo 60 del decreto legge n. 50/2017 stabiliva che i proventi derivanti dalla partecipazione, diretta o indiretta, a società, enti o organismi collettivi del risparmio fossero da considerare redditi da capitale o redditi diversi in ragione di specifici requisiti: l’esborso effettivo di almeno l’1 per cento dell’investimento complessivo, la subordinazione della maturazione dei proventi al conseguimento del rendimento minimo e la detenzione delle azioni e delle quote aventi i diritti patrimoniali rafforzati da parte di dipendenti ed amministratori.

Come illustrato nella relazione di accompagnamento al decreto legge n. 50/2017 la sussistenza dei requisiti è garanzia di un allineamento degli interessi e dei rischi dei manager a quelli degli altri investitori per i proventi derivanti da strumenti finanziari con diritti patrimoniali rafforzati, come nel caso di specie.

Tuttavia, non essendo l'istante in grado di dimostrare l'integrità del primo e del terzo requisito, sarà necessario operare una riqualificazione degli importi in esame essendo previsto dal Gruppo l'obbligo di cessione delle quote secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

La previsione di un meccanismo che garantisca un ritorno più favorevole dell'investimento al decorrere del tempo risulta incoerente con quanto richiesto dalla normativa di riferimento e la penalizzazione prevista per i partecipanti uscenti porta ad escludere che i proventi rappresentino una modalità di remunerazione del capitale investito inquadrabile tra i redditi di natura finanziaria svolgendo piuttosto la funzione di integrare la retribuzione lavorativa.

Di conseguenza l'eventuale plusvalenza realizzata in occasione della cessione delle quote costituirà reddito da lavoro dipendente e dovrà essere assoggettata a tassazione secondo l'articolo 51 del TUIR e i proventi realizzati medio tempore distribuiti in proporzione delle quote della società saranno sottoposte all'ordinaria tassazione IRPEF prevista per il reddito da lavoro dipendente.

ITL - DIFFIDA ACCERTATIVA SOGGETTA AI LIMITI DELLA SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI

In seguito alle recenti modifiche in materia di diffida accertativa e del potere di disposizione di cui agli artt. 12 e 14, D. Lgs. n. 124/2004, operate dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020, con la nota dell'11 dicembre 2020 n. 1107, l'INL ha fornito ulteriori indicazioni in merito, emanando ulteriori indicazioni operative.

In particolare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto in materia di responsabilità solidale tra committente e appaltatore per i crediti retributivi e contributivi dei lavoratori, derivanti da violazioni commesse nell'ambito di un rapporto di appalto. Ebbene, il D.L. 76/2020, modificando gli artt. 12 e 14 del D. Lgs. n. 124/2004, ha esteso la possibilità di emettere la diffida accertativa nei confronti dei soggetti che, nella filiera degli appalti, utilizzano direttamente le prestazioni di lavoro, tali da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati. A tal proposito l'INL ha sottolineato che solo ed esclusivamente l'utilizzatore persona giuridica può essere destinatario della diffida e l'oggetto della stessa può riguardare la sola quota delle somme per cui è solidalmente tenuto nel rispetto del limite di prescrizione di due anni, in linea con quanto previsto dall'art. 29, commi 2 e 3-ter, D.Lgs. n. 276/2003.

Secondo la normativa vigente, nel consentire l'adozione della diffida accertativa "nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati", pur limitando gli effetti coercitivi al soggetto che "direttamente" utilizza la prestazione lavorativa, con conseguente esclusione del coinvolgimento di tutti gli altri soggetti responsabili solidali, una volta che la diffida abbia acquistato natura di titolo esecutivo resta salva la possibilità di dare comunicazione del debito accertato a tutti gli ulteriori soggetti coinvolti nella filiera.

Con riferimento, invece, ai limiti di operatività del regime di solidarietà è opportuno precisare che ai fini dell'emanazione della diffida accertativa nei confronti dell'utilizzatore/obbligato solidale si deve tener conto dei limiti di operatività del regime di solidarietà di cui al comma 2 e 3-ter dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003. Inoltre, va tenuto conto del termine di decadenza di due anni dalla cessazione dell'appalto per esigere i crediti nei confronti del responsabile solidale. Infine, il regime di solidarietà non trova applicazione in relazione al committente persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

Dunque, la diffida accertativa nei confronti dell'obbligato solidale potrà avere ad oggetto soltanto i crediti maturati nel periodo di esecuzione dell'appalto; per questo motivo può riguardare importi diversi da quelli oggetto della diffida accertativa notificata al responsabile solidale, in qualità di utilizzatore finale, stante il fatto che il vincolo di solidarietà è limitato alle sole retribuzioni maturate in virtù del contratto di appalto. Ad ogni modo, sulla diffida notificata al datore di lavoro sarà opportuno evidenziare le somme sulle quali è fondata una corresponsabilità dell'utilizzatore finale delle prestazioni lavorative. Inoltre, per quanto concerne il termine decadenza dei due anni dalla cessazione dell'appalto, una diffida accertativa emanata successivamente apparirebbe in contrasto con la norma poiché, decorso il termine, il credito non sarebbe più esigibile. E' opportuno comunque precisare che tali limiti fanno riferimento in via esclusiva alle ipotesi di appalto ma non nella somministrazione.

In conclusione, la diffida accertativa non può essere adottata nei confronti di utilizzatori persone fisiche che non svolgono attività di impresa o professionale. A tal proposito l'INL specifica che, anche qualora i soggetti obbligati in solido scelgano strade diverse, il medesimo soggetto non può presentare ricorso ed istanza di

conciliazione, contestualmente o anche in momenti diversi ma sempre entro 30 giorni dalla notifica della diffida.

Laddove i rimedi siano esperiti in momenti diversi, si darà corso all'istanza trasmessa per ultima, e comunque sempre se la seconda istanza sia trasmessa entro 30 giorni. Di conseguenza, per poter procedere con l'istruttoria del ricorso o con il tentativo di conciliazione, sarà sempre necessario attendere il termine di 30 giorni; se invece la richiesta di conciliazione e la presentazione del ricorso siano contestuali, anziché dichiarare l'improcedibilità della richiesta, occorre dare seguito unicamente al ricorso quale strumento di verifica nel merito nonché delle determinazioni assunte in sede ispettiva.

CASSAZIONE, IL CALCOLO DELL'INDENNITA' DI MATERNITA' È DIVERSO DA QUELLO PER LA MALATTIA

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 27552 dello scorso 2 dicembre 2020, è intervenuta in materia di calcolo dell'indennità di maternità, statuendo come la stessa non possa essere determinata in maniera analoga all'indennità per malattia, in quanto trattasi di istituti intrinsecamente diversi.

Le assistenti di volo di una compagnia di trasporti, ricevuta l'indennità di maternità da parte dell'INPS, citavano in giudizio l'istituto per aver quest'ultimo adottato un criterio discriminatorio per il calcolo della predetta indennità, avendo l'ente utilizzato gli stessi parametri previsti per il calcolo dell'indennità di malattia. In particolare, l'INPS aveva assunto come parametro la retribuzione comprensiva dell'indennità di volo nella misura del 50%, anziché per intero, con indubbi svantaggi da parte delle lavoratrici. Contrastanti furono i pareri nei primi gradi di giudizio al termine dei quali la Corte di Appello, in riforma della sentenza di primo grado, ha ritenuto corretto il criterio adottato dall'ente previdenziale per la liquidazione dell'indennità di maternità. A parere della Corte, l'INPS si era correttamente uniformato al dettato dell'art. 23 del TU n. 151 del 2001 il quale si limita a richiamare, ai fini della determinazione della retribuzione imponibile, gli stessi elementi utilizzati per la quantificazione della indennità di malattia.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso la Consigliera di Parità della Regione Lombardia, in rappresentanza delle lavoratrici, affidando le proprie pretese ad un motivo principale e ad ulteriori cinque motivi di ordine procedurale. Con il primo motivo la ricorrente contestava l'interpretazione data all'art. 23 del testo unico maternità, letto alla luce della normativa fiscale in particolare dell'art. 51, sesto comma, del d.P.R. n. 917 del 1986, il quale stabilisce che le indennità di volo concorrono a formare il reddito nella misura del cinquanta per cento del loro ammontare. Secondo la consigliera di parità, la disciplina dell'indennità di maternità di tutte le lavoratrici, fra cui anche le assistenti di volo, doveva ritenersi unicamente contenuta nelle norme del testo unico sulla maternità n. 151 del 2001, in particolare negli artt. 22 e 23, e non in norme differenti, considerata anche la ratio della normativa volta a preservare il maggior livello retributivo immediatamente precedente al congedo.

Ed infatti l'articolo 22, che disciplina il trattamento economico e normativo delle lavoratrici madri, recita: «le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione dell'art. 7, comma 6, e art. 12, comma 2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui al D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, art. 1, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie». All'articolo 23, il quale disciplina le modalità di calcolo, viene inoltre stabilito che: «agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia».

A parere dei giudici della Suprema Corte, il rinvio ai criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie, diversamente da quanto ritenuto dall'ente previdenziale, deve intendersi riferito esclusivamente agli istituti che disciplinano l'indennità di malattia quali, ad esempio, i profili attinenti alla domanda amministrativa o al regime prescrizionale. La disciplina del calcolo del trattamento economico di maternità e delle sue modalità di determinazione, si rinviene esclusivamente nell'articolo 23 che richiama solo gli elementi che concorrono a determinare la base di calcolo delle indennità economiche di malattia, mentre nulla dice in ordine alla misura della loro computabilità. Ciò perché la norma stabilisce una specifica disciplina di calcolo, prevedendo espressamente che la retribuzione parametro, da prendere a riferimento per determinare, nella misura dell'80 per cento di essa, l'indennità medesima, sia costituita dalla «retribuzione media globale giornaliera» che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

Già un precedente indirizzo giurisprudenziale aveva imposto questa chiave di lettura, indirizzo al quale i Supremi giudici intendevano dar seguito. Pertanto, ritenuto fondato il primo motivo e assorbiti gli altri, la Corte di Cassazione accoglieva il ricorso e cassava la sentenza, rinviandola alla Corte d'Appello in diversa composizione al fine di poter decidere le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

CASSAZIONE, DEI DEBITI VERSO I DIPENDENTI NE RISPONDONO ANCHE GLI EREDI DEL DE CUIUS

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 24197 del 2 novembre 2020, ha statuito che gli eredi del de cuius che proseguono di fatto l'attività d'impresa, rispondono di tutti i debiti che questi ha nei confronti dei dipendenti.

La dipendente di un distributore di carburante citava in giudizio gli eredi del titolare dell'impianto, venuto a mancare nel 2001, per differenze retributive spettanti dal 1977 fino alla morte del titolare. In particolare la lavoratrice, assunta con mansioni di addetta ai rifornimenti, deduceva di essere stata adibita a mansioni superiori avendo espletato anche attività di cassa e di gestione contabile, recriminando pertanto le relative retribuzioni. Nel costituirsi in giudizio, tuttavia, la società eccepeva il proprio difetto di legittimazione passiva, essendo il rapporto di lavoro intercorso esclusivamente con il precedente titolare, deceduto nel novembre 2001, mentre la società si era costituita successivamente, con soluzione di continuità rispetto all'impresa gestita dal de cuius. La domanda della lavoratrice, rigettata in primo grado, veniva accolta in sede di ricorso in appello, nel quale la Corte adita osservava come il ricorso fosse in realtà ammissibile poiché la società era succeduta nei rapporti giuridici dell'impresa individuale del de cuius e, pertanto, responsabile in solido al pagamento della somma di euro 198.295,10 a titolo di differenze retributive.

Avverso tale decisione, in nome e per conto della neo costituita società, gli eredi proponevano ricorso per cassazione con quattro motivi. Con il primo motivo contestavano la statuizione con la quale i giudici avessero ritenuto ammissibile il ricorso nonostante la mancanza dei requisiti essenziali di specificità. Con il secondo motivo, di ordine procedurale, i ricorrenti contestavano l'iter di valutazione del giudice del lavoro. Con il terzo motivo si contestava la statuizione con la quale i giudici avevano accertato la responsabilità solidale fra i soci e la società data la diversità fra responsabilità parziaria degli eredi ex art.754 C.c. e responsabilità solidale dei soci ex art.2291 e 2112 c.c.. Infine, con il quarto motivo gli eredi denunciavano l'omessa valutazione da parte della Corte circa l'eccezione di prescrizione sollevata tempestivamente in primo grado e riproposta in sede di appello.

I primi due motivi venivano dichiarati privi di fondamento. Secondo gli Ermellini, la Corte di merito si era correttamente conformata al principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità secondo cui l'impugnazione deve contenere, a pena di inammissibilità, una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice. Anche l'iter di valutazione non contrastava con la giurisprudenza in vigore e pertanto veniva confermata la regolarità della sentenza.

Quanto al terzo motivo, lo stesso veniva dichiarato infondato. Un precedente indirizzo giurisprudenziale aveva chiarito che nel caso di comunione incidentale di azienda, ove il godimento di questa si realizzi mediante il diretto sfruttamento della medesima da parte di uno o più partecipanti alla comunione "è configurabile l'esercizio di un'impresa individuale o collettiva (nella forma della società regolare oppure della società irregolare di fatto), non ostandovi l'art. 2248 cod. civ., che assoggetta alle norme degli artt. 1100 e ss. dello stesso codice la comunione costituita o mantenuta al solo scopo di godimento. Pertanto, nel caso in cui più eredi esercitino – come nella specie – congiuntamente ed in via di fatto, lo sfruttamento diretto dell'azienda già appartenuta al "de cuius", deve escludersi la configurabilità di una mera

amministrazione di beni ereditari in regime di comunione incidentale di godimento e si è, invece, in presenza dell'esercizio di attività imprenditoriale da parte di una società di fatto, con l'ulteriore conseguenza che, in ordine alla responsabilità per i debiti contratti nell'esercizio di tale attività, restano prive di rilievo la qualità successoria delle persone anzidette e le eventuali limitazioni di responsabilità ad essa correlate". E questo è il caso che si è nella specie verificato, avendo la Corte di merito accertato che tutti i partecipanti alla comunione avessero proceduto al diretto sfruttamento della azienda, così configurandosi l'esercizio di un'impresa collettiva, sia pure irregolare o di fatto.

Per questo motivo non sussiste alcuna soluzione di continuità fra la società in nome collettivo costituita in un secondo momento dagli eredi rispetto all'impresa individuale del de cuius collettivamente proseguita dagli stessi, conservandosi il nesso fra responsabilità solidale fra la società ed i soci anche per i crediti antecedenti alla regolarizzazione.

Infine, solo il quarto motivo trovava accoglimento: veniva, infatti, rilevato che in nessuna parte della motivazione della sentenza impugnata vi fosse traccia di argomentazione riferibile alla possibile prescrizione della pretesa della lavoratrice, né si poteva dedurre che la stessa fosse stata decisa implicitamente dal giudice. Pertanto, confermata la responsabilità solidale degli eredi per i debiti contratti dal de cuius, la Suprema Corte di Cassazione accoglieva il ricorso solo in relazione al quarto motivo, rigettando le restanti doglianze. Procedeva quindi a cassare la sentenza rinviandola alla Corte d'Appello territorialmente competente affinché decida in merito alla prescrizione della pretesa.

BONUS BABY SITTER PER GENITORI IN ZONA ROSSA, NUOVE ISTRUZIONI

In attesa della pubblicazione della circolare che illustri nel dettaglio la misura, l'Inps ha emanato il messaggio n. 4678 del 11 dicembre 2020 avente ad oggetto: "Bonus per servizi di baby-sitting per le regioni situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, individuate con ordinanze del Ministro della Salute ai sensi dell'articolo 3 del DPCM del 3 novembre 2020 (c.d. zone rosse) - Rilascio della procedura per la presentazione delle domande".

Con tale messaggio, l'Inps ha fornito le prime istruzioni sulla presentazione delle domande per ottenere il bonus baby-sitting, rivolto ai genitori lavoratori nelle regioni categorizzate come zona rossa (caratterizzate da uno scenario di massima gravità e con livello di rischio alto) ai sensi dell'ordinanza del Ministro della Salute ai sensi dell'art. 3 del DPCM 3.11.2020 (c.d. zone rosse), nel limite massimo complessivo di 1.000 euro e per le prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

In particolare, l'Inps ha comunicato che il bonus in questione verrà erogato mediante Libretto Famiglia, accessibile dalla piattaforma delle prestazioni occasionali sul sito www.inps.it, cui occorrerà dunque registrarsi per le prestazioni effettuate. L'accesso alla domanda on line è disponibile sulla homepage del sito dell'Istituto, al seguente percorso: "Prestazioni e Servizi" > "Servizi" > "Ordine alfabetico" > "Bonus servizi di babysitting", effettuando l'autenticazione con:

- PIN ordinario o dispositivo rilasciato dall'INPS;
- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

In aggiunta alla funzione "nuova domanda" è possibile accedere altresì alla sezione "consultazione", anche per visualizzare lo stato della domanda presentata e prelevare la ricevuta definitiva, disponibile nei giorni successivi e recante il numero di protocollo. Dopo la verifica d'ufficio dei dati da parte dell'Istituto, in caso di esito positivo dell'istruttoria, lo stesso sarà comunicato attraverso i recapiti forniti dall'utente in fase di acquisizione della domanda (a mezzo SMS, e-mail, o PEC), e pertanto la somma riconosciuta verrà resa disponibile sul Libretto Famiglia.

Ad ogni modo, in attesa di una ulteriore e specifica circolare, l'INPS ha annunciato l'attivazione del canale per presentare la domanda di accesso al bonus baby sitter. Dunque, dall'11 dicembre 2020 sarà possibile richiedere l'importo fino a 1.000 euro previsto dal Decreto Ristori bis i genitori che si trovano in una delle Regioni che sono state inserite in zona rossa in presenza di specifici requisiti.

L'EVOLUZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Con la Circolare n. 44 l'INAIL ha esaminato quale trattamento debba essere applicato in tema di sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori maggiormente a rischio in caso di contagio da virus SARS-CoV-2, sottolineando la rilevanza dell'articolo 83, comma 1, del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 con il quale i datori di lavoro pubblici e privati, fino alla cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale, avrebbero dovuto assicurare una tutela differente in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, patologie oncologiche o terapie salvavita.

Il successivo comma 2 statuiva che, laddove la nomina del medico competente non fosse obbligatoria, i datori di lavoro di cui all'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008, avrebbero potuto richiedere la sorveglianza sanitaria eccezionale ai servizi territoriali dell'INAIL.

Se il decreto legge n. 83/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 124/2020, non aveva prorogato le misure contenute nell'articolo 83 del decreto Rilancio, la sopravvenuta Legge n. 126/2020 ne ha ricompreso all'interno dell'allegato 1 le disposizioni concernenti la Sorveglianza sanitaria eccezionale di cui sopra, differendo il termine al 31 dicembre 2020.

La circolare in oggetto ha illustrato le istruzioni operative in merito all'applicazione di tali disposizioni.

La sorveglianza sanitaria, definita come "insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa" rientra nei principi del Codice etico della Commissione Internazionale di salute occupazionale ed è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente.

Poiché l'obbligo si configura solo nei casi normati dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, nell'attuale fase pandemica la figura del medico ha assunto un ruolo ancora più rilevante dovendo identificare i lavoratori suscettibili e reinserire coloro con pregressa infezione da coronavirus al fine di garantire un graduale riavvio delle attività produttive.

Recependo le raccomandazioni del Comitato Tecnico Scientifico presso la Protezione civile e alla luce dei chiarimenti intervenuti con la circolare del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, per identificare le "situazioni di particolare fragilità", i dati epidemiologici recenti hanno mostrato che la presenza di alcune tipologie di malattie cronico degenerative (ad es. patologie cardiovascolari, respiratorie, dimetaboliche) possono influenzare negativamente l'esito della medesima in caso di comorbilità con l'infezione da SARS-CoV-2.

Pertanto il requisito dell'età, considerato singolarmente, non costituisce un elemento sufficiente per definire lo stato di fragilità di un lavoratore.

L'Istituto, al fine di consentire il rispetto di quanto sopra, aveva messo a disposizione dei datori di lavoro, a decorrere dal 1° luglio 2020, il servizio telematico "Sorveglianza sanitaria eccezionale" quale strumento esclusivo per l'inoltro delle richieste di visita medica, successivamente inibito in ragione dei mutamenti del quadro normativo di riferimento e nuovamente riattivato per effetto della sopravvenuta Legge n. 126/2020.

Tali visite saranno svolte nel rispetto della circolare interministeriale n. 13/2020 ed il medico esprimerà un giudizio di idoneità fornendo indicazioni per l'adozione di soluzioni cautelative per la salute dei lavoratori o, alternativamente, un giudizio di non idoneità temporanea.

La tariffa unitaria per la prestazione resa dall'INAIL è pari a euro 50,85 ed eventuali richieste di visita medica pervenute alle Strutture territoriali con modalità diverse da quelle telematiche dovranno essere obbligatoriamente reinserite nell'apposito applicativo.

L'emissione delle fatture sarà effettuata dalla Direzione regionale competente per territorio ed il versamento andrà eseguito sul corrispondente conto corrente bancario.

DONAZIONI PER FAVORIRE LA DAD DETRAIBILI: I CHIARIMENTI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con la risoluzione n. 80/E del 21 dicembre 2020, l'Agenzia delle Entrate ha fornito importanti chiarimenti sulla detraibilità delle erogazioni liberali finalizzate a sostenere l'acquisto di dispositivi informatici per permettere agli studenti di accedere alla didattica a distanza.

La risposta dell'amministrazione finanziaria arriva a seguito di numerose richieste di chiarimenti in merito alla possibilità di beneficiare delle agevolazioni ex art. 66 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, "Cura Italia", convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

In particolare, l'oggetto del quesito attiene alla riconducibilità delle donazioni finalizzate a sostenere l'acquisto di dispositivi informatici, quali personal computer e tablet, per permettere agli studenti che frequentano istituti scolastici di ogni ordine e grado, sia pubblici che privati, di accedere alla didattica a distanza (DAD), nel novero degli incentivi previsti dal citato articolo 66 del decreto Cura Italia ed in caso affermativo, se possano essere erogate direttamente agli Istituti scolastici di ogni ordine e grado o per il tramite di Comuni o della Protezione Civile.

Nella risoluzione l'Agenzia delle Entrate ha prima di tutto richiamato le disposizioni di cui all'art. 66 del decreto Cura Italia laddove introduce una detrazione dall'imposta lorda ai fini dell'imposta sul reddito pari al 30%, per un importo non superiore a 30.000 euro, per le erogazioni liberali in denaro e in natura finalizzate a finanziare gli interventi in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, effettuate nell'anno 2020, dalle persone fisiche e dagli enti non commerciali, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, in favore dello Stato, delle Regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e associazioni legalmente riconosciute senza scopo di lucro.

Con le stesse finalità, l'art. 66 estende alle erogazioni liberali effettuate da soggetti titolari di reddito di impresa quanto previsto dall'art. 27, legge n. 133/1999, con riferimento alle erogazioni liberali in denaro effettuate in favore delle popolazioni colpite da eventi di calamità pubblica o da altri eventi straordinari per il tramite di fondazioni, associazioni comitati ed enti individuati con il D.P.C.M. 20 giugno 2000.

Posto che sulla questione, l'Agenzia ha già espresso precedenti pareri con la Circolare 3 aprile 2020, n. 8/E e con le Risoluzioni 27 aprile 2020 n. 21/E e 14 maggio 2020, n. 25/E, il dicastero ha ritenuto opportuno intervenire richiamando la finalità dell'intera disciplina agevolativa di cui all'art. 66 che è quella di incentivare le erogazioni liberali volte a finanziare gli interventi per la gestione dell'emergenza epidemiologia.

Stante ciò, l'Agenzia ha ritenuto che nell'ambito oggettivo di applicazione del richiamato art. 66 rientrino anche le donazioni effettuate dalle persone fisiche, dagli enti non commerciali, dagli enti religiosi civilmente riconosciuti e dai soggetti titolari di reddito d'impresa aventi ad oggetto misure di sostenimento della didattica a distanza per gli studenti che frequentano istituti scolastici di ogni ordine e grado, sia pubblici che privati, in quanto la DAD può essere considerata una metodologia didattica attuata come conseguenza diretta della gestione epidemiologica in atto.

Ciò a condizione che a beneficiare di tali donazioni sia uno dei soggetti indicati dal comma 1 dell'art. 66, ovvero le stesse avvengano per il tramite degli enti richiamati dall'art. 27, legge n. 133/1999 e le erogazioni

rispettino tutti i requisiti di tracciabilità e di documentazione previsti dalla normativa e dalla prassi in materia.

Tali donazioni, in denaro o in natura, possano essere effettuate per il tramite di Comuni o della Protezione Civile, ma che non possano essere erogate direttamente agli Istituti scolastici in quanto non rientranti nel novero dei soggetti previsti dalla norma agevolativa autorizzati a ricevere le erogazioni liberali.

A conclusione del documento di passi l'amministrazione ha pertanto confermato la detraibilità delle erogazioni effettuate dalle persone fisiche a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione, nonché a favore degli istituti tecnici superiori, delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle università, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e universitaria e all'ampliamento dell'offerta formativa pari al 19% dell'erogazione stessa senza limiti di importo, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera i-octies, del TUIR.

Per i soggetti titolari di reddito di impresa, invece, è prevista la deducibilità delle erogazioni liberali finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, nel limite del 2% del reddito d'impresa dichiarato e comunque nella misura massima di 70.000 euro annui.

In ogni caso resta ferma la non cumulabilità delle agevolazioni relativamente alla medesima spesa.

INAIL, IN ARRIVO NUOVI FINANZIAMENTI A FONDO PERDUTO PER DATORI E LAVORATORI

Con un comunicato stampa del 12 dicembre 2020 l'INAIL ha indetto un avviso pubblico per il finanziamento di progetti di formazione e informazione in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, in attuazione dell'art. 1, co. 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come integrato dall'art. 1, co. 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

In particolare, l'obiettivo del progetto è finanziare progetti di formazione e di informazione finalizzati a diffondere tra i datori di lavoro e i lavoratori una cultura condivisa circa le tutele che l'ordinamento prevede per garantire la parità dei diritti dei lavoratori disabili; nonché diffondere la conoscenza delle misure di sostegno garantite dall'Inail per la realizzazione degli interventi necessari al reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro.

Le risorse destinate al finanziamento dei progetti di formazione e informazione è pari a complessivi euro 2.500.000,00. Dunque, tali finanziamenti a fondo perduto in favore di datori di lavoro e lavoratori, vengono assegnati fino a esaurimento delle risorse finanziarie, secondo l'ordine cronologico di arrivo delle domande.

Ad ogni modo, il finanziamento complessivo di ciascun progetto non può essere superiore a euro 120.000,00.

I progetti possono essere presentati dai seguenti soggetti:

- a) associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a esclusione delle associazioni e delle federazioni ad esse aderenti;
- b) patronati;
- c) enti bilaterali;
- d) associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità.

Ciascun soggetto proponente può presentare un'unica domanda di finanziamento, che deve essere compilata e inoltrata esclusivamente in via telematica mediante l'accesso all'apposito servizio online disponibile sul portale INAIL. Tuttavia, i soggetti proponenti di cui alla lettera a) possono avvalersi, per l'attuazione dei progetti di formazione, anche delle associazioni territoriali ad essi riferibili e delle società di servizi dagli stessi controllate.

Per quanto concerne, invece, le modalità e tempistiche di presentazione della domanda, occorre precisare che le domande di finanziamento possono essere presentate esclusivamente da uno dei soggetti proponenti e devono essere compilate e inoltrate esclusivamente in via telematica mediante l'accesso all'apposito servizio online disponibile sul portale. Per accedere alla procedura di compilazione della domanda, un prerequisito essenziale è che il legale rappresentante del soggetto proponente o suo delegato sia in possesso delle credenziali Spid, Cie o Cns.

Al termine del comunicato viene infine specificato che le date e gli orari di apertura e di chiusura della procedura informatica per l'inoltro delle domande online nonché il relativo manuale operativo saranno pubblicati sul portale entro il 29 gennaio 2021.

FOCUS

VIDEOSORVEGLIANZA: PUBBLICATE LE FAQ A CURA DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, lo scorso 05 dicembre 2020, alcune FAQ relative al trattamento dei dati personali nell'ambito dell'installazione di impianti di videosorveglianza da parte di soggetti pubblici e privati.

I chiarimenti si sono resi necessari in ragione delle nuove previsioni introdotte dal Regolamento 2016/679, cui sono seguite diverse segnalazioni, reclami e quesiti alla luce delle quali era necessario valutare la validità del provvedimento del Garante in materia, che risaliva al 2010 e conteneva ovviamente prescrizioni in parte superate.

Le FAQ hanno per molti aspetti confermato aspetti già noti e consolidati come:

- la necessità di rispettare i principi di minimizzazione dei dati riguardo alla modalità di ripresa e alla dislocazione dell'impianto;
- la necessità di rispettare il principio generale relativo alla pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità perseguite;
- di responsabilizzazione del titolare del trattamento, ribadendo che quest'ultimo il compito ha l'onere di effettuare le opportune valutazioni in merito alla liceità e proporzionalità del trattamento, nonché circa la necessità di eseguire una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati prima dell'installazione degli impianti.

Con riferimento all'informativa da fornire agli interessati è stata ribadita la possibilità di utilizzare una modulistica semplificata come un cartello, contenente le informazioni più importanti, che dovrà essere collocato prima di entrare nell'area sorvegliata, fermo restando l'obbligo di rinviare a un testo completo contenente tutti gli elementi di cui all'art. 13 del Regolamento.

In merito ai tempi di conservazione delle immagini registrate, salva l'applicazione di specifiche norme di legge, il Garante ha precisato che essi devono essere individuati dal titolare del trattamento in base al contesto, alle finalità del trattamento e al rischio per i diritti e le libertà degli interessati, tenendo sempre conto dei principi di minimizzazione e di limitazione della conservazione dei dati fermo restando che la cancellazione dovrebbe avvenire entro pochi giorni dalla raccolta utilizzando preferibilmente con meccanismi automatici.

Quanto più prolungato è il periodo di conservazione previsto (soprattutto se superiore a 72 ore), tanto più argomentata deve essere l'analisi riferita alla legittimità dello scopo e alla necessità della conservazione.

In aggiunta a tali concetti di carattere generale sono state altresì fornite risposte in merito a temi specifici. Sull'installazione di sistemi di videosorveglianza condominiali, l'Autorità ha disposto che questa deve avvenire previa assemblea condominiale, quando venga raggiunto il consenso della maggioranza dei millesimi dei presenti. I termini di conservazione delle immagini sono ritenuti congrui ove non superino i 7 giorni. Con riferimento alla possibilità di predisporre sistemi di videosorveglianza da parte di persone fisiche

al solo fine di monitorare la proprietà privata, è stabilito che per evitare di incorrere nel reato di interferenze illecite nella vita privata (ex art. 615-bis c.p.), l'angolo di visuale delle riprese deve essere limitato ai soli spazi di propria pertinenza, escludendo quindi la ripresa delle aree comuni (cortili, pianerottoli, scale, parti comuni delle autorimesse), delle zone di pertinenza di soggetti terzi, di aree pubbliche o di pubblico passaggio.

In merito alla dibattuta questione relativa all'utilizzo di telecamere di sorveglianza casalinghe, le c.d. "smart cam" il Garante ha disposto la loro legittimità nella misura in cui vengano utilizzate per finalità esclusivamente personali di controllo e sicurezza, con la precisazione che eventuali dipendenti o collaboratori che frequentino l'abitazione (babysitter, colf, ecc.) debbano essere preventivamente informati dal datore di lavoro circa la presenza delle telecamere. E' vietato il monitoraggio di ambienti che ledano la dignità della persona (come bagni), deve essere fornita adeguata protezione ai dati acquisiti con idonee misure di sicurezza e deve essere esclusa la diffusione dei dati raccolti.

Altro quesito a cui è stata fornita risposta riguarda la possibilità, da parte dei Comuni, di utilizzare telecamere per controllare scariche di sostanze pericolose ed "eco piazzole" per monitorare le modalità di utilizzo, la tipologia dei rifiuti scaricati e l'orario di deposito. In tal caso l'utilizzo delle telecamere ha carattere sussidiario: è possibile ricorrere solo qualora sistemi di controllo alternativi si rivelino inefficaci o comunque inadeguati allo scopo. Resta comunque fermo, anche in questo caso l'obbligo di rispettare il principio di minimizzazione dei dati, nonché di fornire l'informativa agli interessati mediante l'affissione di appositi cartelli nelle aree interessate.

Sul tema dei sistemi elettronici di rilevamento delle infrazioni inerenti le violazioni del Codice della strada, oltre alla segnalazione delle telecamere tramite cartelli, è stabilito che le fotografie o i video che attestano l'infrazione non possono essere inviati al domicilio dell'intestatario del veicolo; d'altra parte l'interessato può richiederne copia ovvero esercitare il diritto di accesso ai propri dati, ma in caso di richiesta di trasmissione delle immagini, le riprese di eventuali passeggeri presenti a bordo del veicolo devono essere opportunamente oscurate.

Infine, il Garante ha definito i casi in cui vengono predisposti sistemi di videosorveglianza per i quali non si applica la normativa in materia di protezione dati facendo riferimento a tutte quelle ipotesi in cui la raccolta delle immagini non consenta l'identificazione delle persone fisiche (come le riprese ad alta quota, o di videocamere integrate in un'automobile per fornire assistenza al parcheggio).

IL QUESITO DEL MESE

INDENNITA' MANCATO PREAVVISO



Richiesta:

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

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

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

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

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

Il figlio è nato il 28/03/2019.

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

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

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



Risposta:

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

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

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

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

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

In vigore dal 25/06/2015

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

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

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

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

Mentre dallo scambio di mail a noi sembra che il dipendente abbia usufruito del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e che non è nemmeno normato nel T.U. maternità/paternità ma nella legge 92 del 2012.

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

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.