

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 1_2022 DEL 12 GENNAIO 2022

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 GENNAIO 2022	3
15 GENNAIO: ASSISTENZA FISCALE DIRETTA	3
16 GENNAIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	3
16 GENNAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	4
20 GENNAIO: FONDO COMETA.....	4
20 GENNAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	4
20 GENNAIO: CONTRIBUTI PREVIDAI	4
31 GENNAIO: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI	4
31 GENNAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	4
31 GENNAIO: QUAS.....	5
31 GENNAIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	5
31 GENNAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	5
SCADENZARIO FEBBRAIO 2022	6
5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	6
9 FEBBRAIO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE	6
16 FEBBRAIO: VERSAMENTI UNIFICATI	6
16 FEBBRAIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	7
16 FEBBRAIO: CONTRIBUTI Qu.A.S	7
16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022	7
20 FEBBRAIO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI AL FONCHIM	7
28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI*	7
28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO*	7
28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS*	8
28 FEBBRAIO: MODELLO OT 24*.....	8
28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO	8
28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022	8
FESTIVITÀ	9
GENNAIO 2022	9
FEBBRAIO 2022	9
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	10
CERTIFICAZIONE VERDE: AGGIORNATE LE MISURE DI CONTENIMENTO DELL'EPIDEMIA	10
NUOVO DPCM: NOVITÀ IN MATERIA DI VERIFICA DELL'OBBLIGO VACCINALE E DI GREEN PASS.....	12
DIFFIDA ACCERTATIVA: MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI CREDITI PATRIMONIALI	13
FOCUS	15
SANZIONI DISCIPLINARI, AL GIUDICE SPETTA LA VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONALITÀ'	15
IL QUESITO DEL MESE	17
CONGEDO DI PATERNITÀ CADENTE DI DOMENICA	17
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	18
CESSIONE DEL QUINTO DELLE PENSIONI, L'INPS COMUNICA I TASSI PER IL PRIMO TRIMESTRE 2022	18
PENSIONE "QUOTA 102", I CHIARIMENTI DELL'INPS	20
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 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	
aprile 2022	Martedì 17 maggio	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO GENNAIO 2022

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 sostituito;

*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

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 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.

SCADENZARIO FEBBRAIO 2022

5 FEBBRAIO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I 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 2021 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:

- 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;
- g) versamento del saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2021;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

I 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 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. 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.

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.

16 FEBBRAIO: SCADENZA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data va effettuato il versamento in unica soluzione o il versamento della prima rata – se si ha optato per il pagamento rateale – dell'autoliquidazione 2021/2022.

Entro questa data vanno inviate, telematicamente, anche la dichiarazione delle retribuzioni e la comunicazione di riduzione delle retribuzioni presunte.

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 2021 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

I datori 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.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data si deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti.

FESTIVITÀ

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.

FEBBRAIO 2022

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CERTIFICAZIONE VERDE: AGGIORNATE LE MISURE DI CONTENIMENTO DELL'EPIDEMIA

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 282/2021 il decreto-legge n. 172 del 26 novembre 2021, il quale ha integrato il quadro delle disposizioni vigenti con ulteriori misure di prevenzione e di contrasto all'aggravamento dell'emergenza epidemiologica in atto da COVID-19, al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.

Tra le principali azioni introdotte ed in vigore dalle prossime settimane emergono: l'estensione dell'obbligo vaccinale a operatori di particolari settori esposti, un maggior impiego della certificazione verde ridefinendone la durata della validità, l'istituzione del "green pass rafforzato" ed il potenziamento del sistema dei controlli.

A decorrere dal 15 dicembre 2021 gli articoli 1 e 2 hanno affiancato 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.

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

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).

Ai sensi dell'articolo 3 è stata confermata 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 l'efficacia per le persone guarite e mai vaccinate.

La modifica degli articoli 9-bis e 9-quater del decreto-legge n. 52/2021 ha precisato che sarà consentito l'accesso ad alberghi o altre strutture ricettive, a spazi adibiti a spogliatoi e a docce per lo svolgimento anche di attività sportive all'aperto con esclusione delle persone non autosufficienti in ragione dell'età o della disabilità, ed al 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) esclusivamente se muniti di green pass.

Se nelle zone gialle e arancioni solo i soggetti in possesso del green pass rafforzato potranno beneficiare dei servizi ed effettuare gli spostamenti senza limitazioni o sospensioni ulteriori rispetto alle zone bianche, dal 6 dicembre fino 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.

Infine l'articolo 7, per scongiurare il rallentamento del processo di ripresa dell'economia, ha previsto che i prefetti redigano 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", 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 aggregare su base nazionale i dati relativi agli esiti numerici dei controlli effettuati sulle attività e sulle persone, alle violazioni contestate ed ai provvedimenti di chiusura adottati ed il Dipartimento della pubblica sicurezza, avvalendosi della piattaforma informatica dedicata e di una corretta e trasparente informazione.

NUOVO DPCM: NOVITÀ IN MATERIA DI VERIFICA DELL'OBBLIGO VACCINALE E DI GREEN PASS

Lo scorso 17 dicembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale un DPCM la cui funzione è quella di integrare il DPCM dello scorso 17 giugno con quanto disposto dal decreto del 26 novembre 2021 in materia obbligo vaccinale, green pass rafforzato e controlli.

Sostanzialmente, il nuovo decreto introduce l'annullamento della validità della certificazione verde nel caso in cui il possessore sia nel frattempo diventato positivo al COVID e rafforza gli adempimenti previsti in capo agli enti titolari della verifica del possesso del Green Pass e dell'obbligo vaccinale.

Per quanto concerne, in primo luogo, la validità del cosiddetto "super green pass", questo viene automaticamente sospeso nel momento in cui il titolare risulti positivo: operativamente, la Piattaforma nazionale-DGC genera una revoca della validità delle certificazioni rilasciate alla persona risultata positiva al SARS-Cov-2, inserendo gli identificativi univoci dei green pass nella lista delle certificazioni revocate. In fase di controllo delle certificazioni, le app di verifica segnaleranno l'invalidità del certificato anche in tutti gli Stati membri.

La Piattaforma nazionale-DGC invierà immediatamente la notifica della revoca all'interessato utilizzando i dati di contatto eventualmente disponibili e la nullità del certificato verrà revocata automaticamente successivamente la guarigione. Ad ogni modo viene prevista, altresì, la possibilità di rettifica della revoca da parte delle strutture sanitarie anche in caso di erronea positività.

Tra le altre disposizioni, saranno previste novità in ambito di rapporto di lavoro:

- viene introdotta una app per la verifica della certificazione verde COVID-19 di avvenuta vaccinazione o guarigione per l'accesso agli ambienti di lavoro;
- in favore dei lavoratori vi è la possibilità di consegna della copia del certificato verde rafforzato al datore di lavoro per la lettura;
- vi sarà una verifica del green pass rafforzato in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie, difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale e strutture penitenziarie tramite funzionalità indicate dal Ministero della Salute: per i lavoratori nelle proprie sedi o per le strutture nelle quali i lavoratori subordinati prestano servizio;
- ci saranno nuove funzionalità di verifica automatica attivate anche per le PA non aderenti a NoiPA.

Infine, viene introdotta anche un'apposita procedura di verifica automatizzata del Ministero della Salute per gli esercenti professioni sanitarie sia in forma autonoma che in qualità di lavoratore subordinato. Qualora l'Ordine professionale accerti il mancato adempimento dell'obbligo vaccinale, che determina l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie, ne dovrà dare comunicazione alle Federazioni nazionali competenti adottando misure tecniche e organizzative adeguate. Qualora l'inadempimento riguardi un lavoratore dipendente la segnalazione andrà inoltrata anche al datore di lavoro o alla struttura che nell'ambito dell'azienda ne esercita le funzioni.

È opportuno ricordare, in conclusione, che tutti i soggetti preposti alla verifica del possesso delle certificazioni verdi in corso di validità devono essere appositamente autorizzati dal titolare del trattamento, ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) n. 2016/679.

DIFFIDA ACCERTATIVA: MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI CREDITI PATRIMONIALI

Con la nota del 22 dicembre 2021, n. 2002, l'INL ha fornito chiarimenti in merito alla corretta modalità di esposizione degli importi oggetto di diffida accertativa, ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 124/2004, specificando quando tali crediti del lavoratore oggetto di diffida debbano essere esposti al lordo o al netto delle ritenute previdenziali e fiscali.

Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei lavoratori, il personale ispettivo diffida il datore a corrispondere le differenze retributive emerse dagli accertamenti. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro potrà promuovere un tentativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perderà efficacia; viceversa, entro il medesimo termine, il datore di lavoro potrà promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al Direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida e dovrà essere deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione. Decorso inutilmente il termine o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida acquisterà efficacia di titolo esecutivo.

Il documento di prassi è stato emanato a seguito di richieste di chiarimento pervenute all'INL in merito alla corretta modalità di esposizione degli importi oggetto di diffida accertativa ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 124/2004, in particolare circa la modalità in cui debbano essere indicati i crediti patrimoniali in favore del lavoratore. In particolare, il dubbio interpretativo verteva in merito alla quantificazione del credito (da esprimersi al lordo o al netto delle ritenute previdenziali e fiscali) nonché su come debbano essere considerati gli eventuali acconti già corrisposti al lavoratore.

L'ispettorato, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha dapprima richiamato la normativa di riferimento specificando che:

- ai sensi dell'art. 51 del TUIR e 12 della L. n. 153/1969 costituiscono redditi da lavoro dipendente tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro;
- l'art. 23 del D.P.R. n. 600/1973 il datore di lavoro, ad eccezione di quello domestico, opera come sostituto di imposta, ossia provvede, all'atto del pagamento della retribuzione, ad operare una ritenuta a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dal lavoratore stesso, con obbligo di rivalsa;
- ai sensi dell'art. 19 della L. n. 218/1952, il datore di lavoro è altresì responsabile del pagamento dei contributi anche per la parte a carico del lavoratore, mediante trattenuta sulla retribuzione corrisposta al lavoratore stesso alla scadenza del periodo di paga cui il contributo si riferisce.

Per giurisprudenza ormai consolidata (sentenza Corte di Cassazione n. 8017 del 21/03/2019), l'accertamento e la liquidazione del credito spettante al lavoratore per differenze retributive devono essere effettuati al lordo sia delle ritenute fiscali, sia di quella parte delle ritenute previdenziali gravanti sul lavoratore. Inoltre, sempre relativamente al profilo fiscale, la giurisprudenza ha sostenuto il principio secondo il quale le retribuzioni sono soggette a tassazione secondo il criterio di cassa e non di competenza, quindi soltanto una volta che siano effettivamente percepite dal lavoratore.

Stante ciò, L'INL ha precisato che il personale ispettivo dovrà indicare i crediti patrimoniali oggetto di diffida accertativa nel rispetto dei principi sopra richiamati, esponendo le somme in questione al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, prendendo in considerazione l'importo mensile lordo previdenziale, ovvero quello fiscale qualora le somme siano escluse dalla base imponibile previdenziale, ai sensi dell'art. 12 L. n. 53/1969 (somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto), indicando separatamente le voci che risultino esenti anche fiscalmente (come ad esempio le indennità di trasferta, fuori dal territorio comunale, nei limiti previsti dal TUIR), deducendo eventuali acconti già corrisposti dal datore di lavoro che, dovranno essere considerati parimenti al lordo delle ritenute.

In questo modo verrà determinato l'importo lordo complessivo, dato dalla somma di quanto oggetto di diffida e quanto già corrisposto, sulla base del quale solo all'atto della materiale corresponsione della retribuzione saranno operate le relative trattenute fiscali e previdenziali.

FOCUS

SANZIONI DISCIPLINARI, AL GIUDICE SPETTA LA VALUTAZIONE DELLA PROPORZIONALITA'

Con la Sentenza n. 34422 del 15 novembre 2021, la Corte di Cassazione ha chiarito che in materia di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo il giudice non è vincolato all'applicazione acritica delle norme contenute nel contratto collettivo, ma è chiamato a valutare la proporzionalità tra condotta del lavoratore e sanzione irrogata.

La dipendente di una società servizi, con mansione di portiere, veniva licenziata dopo essere stata sorpresa dal proprio referente di cantiere a dormire all'interno della sua autovettura durante il turno di lavoro notturno. Impugnato il provvedimento e ottenuto il rigetto delle proprie doglianze da parte del tribunale, la lavoratrice presentava appello presso la Corte di Bari la quale, seppure confermando il licenziamento, le riconosceva un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. A fondamento della decisione i giudici di seconde cure rilevavano che, sebbene venivano confermati gli addebiti alla lavoratrice, vi era sproporzione tra le violazioni commesse e la sanzione applicata.

Avverso la sentenza d'appello, la società datrice proponeva ricorso per Cassazione con tre motivi. Con il primo motivo la ricorrente denunciava la violazione e falsa applicazione delle norme del CCNL Multiservizi, lamentando come il giudizio di inadeguatezza della misura sanzionatoria fosse errato in quanto contrario al principio di proporzionalità previsto all'art. 2106 del codice civile e in aperto contrasto alle previsioni della contrattazione collettiva. Con il secondo motivo la società lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 3, della legge n. 604/1966, per non avere la Corte territoriale adeguatamente considerato la portata lesiva del fatto addebitato, la circostanza del suo verificarsi, nonché l'intensità dell'elemento volitivo. Infine, con il terzo motivo la ricorrente si doleva della contraddittorietà della motivazione presente nell'evidente contrasto rilevabile tra la qualificazione della condotta della lavoratrice e la successiva statuizione di sproporzionalità della sanzione.

Il primo ed il terzo motivo, trattati congiuntamente venivano ritenuti infondati. Secondo i Supremi giudici, la Corte territoriale si era correttamente attenuta al principio, oramai consolidato, secondo cui, in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva. Infatti, il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta rientra a pieno titolo nell'attività valutativa del giudice, mentre la scala valoriale contenuta nella contrattazione collettiva (secondo cui a violazioni di gravità crescente si applicano sanzioni via via più severe) costituisce uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale prevista all'art. 2119 del codice civile. La Corte d'appello, pertanto, aveva correttamente circoscritto la condotta della lavoratrice nell'ipotesi disciplinare di abbandono del posto di lavoro, sanzionata con il licenziamento con preavviso e, conseguentemente, ha valutato la proporzionalità tra la condotta e la sanzione applicata. Il giudice adito, infatti, non può limitarsi a verificare se il fatto addebitato sia riconducibile ad una previsione contrattuale, essendo comunque tenuto a valutare in concreto la condotta addebitata e, quindi, la proporzionalità della sanzione.

Veniva ulteriormente sottolineato dagli Ermellini che l'obbligo del giudice di valutare la proporzionalità della sanzione irrogata, tenendo conto delle previsioni contenute nei contratti collettivi, trova un fondamento normativo nella legge n. 183 del 2010, la quale all'art. 30, comma 3, prevede che: "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 e successive modificazioni".

Ritenuto inammissibile anche il secondo motivo in quanto contenente una richiesta di riesame dei fatti oggetto della controversia, la Suprema Corte rigettava il ricorso confermando la sproporzionalità del licenziamento senza preavviso e condannando la società al versamento dell'indennità risarcitoria alla dipendente.

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO DI PATERNITÀ CADENTE DI DOMENICA



Richiesta:

Chiediamo informazioni per un congedo di paternità obbligatorio svolto nella giornata di domenica (operaio retribuito ad ore). L'Inps in questo caso indennizza il congedo? Se no, l'azienda è obbligata ad integrare?



Risposta:

La Circolare Inps 42/2021, per la prima volta ha affrontato la questione posta precisando che

“Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, si precisa che devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative”.

Quindi se il lavoratore non presta lavoro nella giornata di domenica, l'INPS non riconosce l'indennizzo in tale giornata. Se il lavoratore presta lavoro nella giornata di domenica, l'INPS riconosce l'indennizzo in tale giornata.

Non risultano obblighi normativi generali a integrare le giornate non indennizzate dall'INPS ma comunque per la parte “retributiva” è sempre necessario un passaggio con il CCNL qualora vengano dettate disposizioni di miglior favore

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

CESSIONE DEL QUINTO DELLE PENSIONI, L'INPS COMUNICA I TASSI PER IL PRIMO TRIMESTRE 2022

A seguito dell'aggiornamento dei tassi previsto dal decreto n. 100756 del 28 dicembre 2021 del Ministero dell'Economia e delle finanze, l'INPS, nel messaggio n. 95 pubblicato sul proprio portale istituzionale lo scorso 10 gennaio 2022, ha comunicato i tassi che verranno applicati alle cessioni del quinto delle pensioni nel primo trimestre 2022. Si riporta, di seguito, il testo del messaggio.

Con il decreto n. 100756 del 28 dicembre 2021 il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento del Tesoro ha indicato i tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari, determinati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 7 marzo 1996, n. 108, recante "Disposizioni in materia di usura", come modificato dal decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, rilevati dalla Banca d'Italia e in vigore per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022.

Per quanto sopra, per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, il valore dei tassi da applicarsi nel suddetto periodo (1° gennaio 2022 – 31 marzo 2022) sono i seguenti:

Classi d'importo in euro	Tassi medi	Tassi soglia usura
Fino a 15.000	10,97	17,7125
Oltre i 15.000	7,08	12,8500

Ne consegue che i tassi soglia TAEG da utilizzare per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati variano come segue:

TASSI SOGLIA PER CLASSI DI ETÀ DEL PENSIONATO E CLASSE D'IMPORTO DEL PRESTITO (TAEG)		
	Classe di importo del prestito	
Classi di età*	Fino a 15.000 euro	Oltre 15.000 euro
fino a 59 anni	8,21	6,11
60-64	9,01	6,91

65-69	9,81	7,71
70-74	10,51	8,41
75-79	11,31	9,21
Maggiore di 79 anni	17,7125	12,8500

(*) Le classi di età comprendono il compleanno dell'età minima della classe; l'età deve intendersi quella maturata a fine piano di ammortamento.

Si precisa che la procedura dedicata alla gestione di detto processo, denominata "Quote Quinto", effettua un controllo "bloccante" sui nuovi tassi applicati. Tale funzione inibisce, pertanto, la notifica telematica, da parte delle banche e degli intermediari finanziari, dei piani di cessione del quinto della pensione qualora i tassi applicati risultino superiori a quelli convenzionali.

Da ultimo, si specifica che per la classe di età "Maggiore di 79 anni" i tassi soglia coincidono con i tassi soglia usura di cui al decreto sopra citato.

Le suddette modifiche sono operative con decorrenza 1° gennaio 2022.

PENSIONE “QUOTA 102”, I CHIARIMENTI DELL’INPS

Nel messaggio n. 97 del 10 gennaio 2022, l’INPS ha fornito chiarimento in merito alle modalità di presentazione delle domande per richiedere alla cosiddetta pensione “Quota 102” ai sensi dell’articolo 1, comma 87, della legge 30 dicembre 2021, n. 234. Di seguito si riporta il testo del messaggio.

1. Premessa

Nel Supplemento Ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”.

L’articolo 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge in esame modifica l’articolo 14 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, in materia di pensione “quota 100”.

La lettera a) riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un’età anagrafica di almeno 64 anni e di un’anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione “quota 102”).

Le successive lettere b) e c) coordinano la previgente disciplina della pensione “quota 100”, applicabile alla pensione anticipata introdotta dalla disposizione in oggetto, ai nuovi requisiti pensionistici da maturare entro l’anno 2022.

In attesa della pubblicazione della circolare illustrativa delle nuove disposizioni, con il presente messaggio si comunicano le modalità di presentazione della domanda di pensione, disponibile dal 7 gennaio 2022.

2. Modalità di presentazione delle domande

La domanda di pensione sopra indicata deve essere presentata con le seguenti modalità.

Il cittadino in possesso delle credenziali di accesso (SPID, Carta nazionale dei servizi, Carta di identità elettronica 3.0) può compilare e inviare la domanda telematica di pensione disponibile fra i servizi on line, sul sito www.inps.it, accessibili nella sezione “Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci”.

Una volta effettuato l’accesso e scelta l’opzione “NUOVA PRESTAZIONE PENSIONISTICA”, occorre selezionare in sequenza:

“Anzianità/Anticipata/Vecchiaia” > “Pensione di anzianità/anticipata” > “Requisito quota 102”

Devono, infine, essere selezionati il Fondo e la Gestione di liquidazione.

La modalità di presentazione delle domande, sopra illustrata, è utilizzabile da parte dei lavoratori iscritti alle Gestioni private, alla Gestione pubblica e alla Gestione spettacolo e sport, anche al fine di chiedere il cumulo dei periodi assicurativi per il conseguimento del diritto alla pensione “quota 102”.

La domanda può essere presentata anche per il tramite degli Istituti di Patronato e degli altri soggetti abilitati alla intermediazione delle istanze di servizio all’INPS ovvero, in alternativa, può essere presentata utilizzando i servizi del Contact center.

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.